

Заместитель Председателя
Правительства Ивановской области
– директор Департамента
здравоохранения Ивановской
области

Председатель Ивановской областной
организации профсоюза работников
здравоохранения РФ

_____ **РОМАНЧУК С.В.**

_____ **ВАЦУРО Г.В.**

«__» _____ 2016 года

«__» _____ 2016 года

**ПРОЕКТ ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ
по учреждениям здравоохранения Ивановской области
на 2017-2019 годы**

**Соглашение зарегистрировано
Комитетом Ивановской области
по труду, содействию занятости
населения и трудовой миграции
Регистрационный № _____**

**г. Иваново
2016 год**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на региональном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждений, подчиненных Департаменту здравоохранения Ивановской области.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования в сфере здравоохранения и связанных с ними экономических отношений. Соглашение содержит взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, режимов труда и отдыха, содействия занятости, повышения квалификации работников, условий и охраны труда, мер социальной поддержки, гарантий и компенсаций, гарантий социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодежи, развития социального партнерства, обеспечения гарантий прав Профсоюза в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций.

Соглашение, а также макет коллективного договора, являющийся приложением к настоящему Соглашению обязательно к применению при заключении коллективных договоров в государственных бюджетных и казенных учреждениях, подведомственных Департаменту здравоохранения Ивановской области (именуемых далее – учреждения), трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Положения Соглашения не ограничивают права работодателей учреждений подведомственных Департаменту в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии собственных средств для их обеспечения.

1.2. Сторонами Соглашения (именуемым далее – стороны) являются:

работники учреждений (именуемые далее – работники учреждений), в лице их полномочного представителя – Ивановской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (именуемого далее – Профсоюз, действующий на основании Устава, утв. учредительным съездом Профсоюза 6 июня 1990 г. в редакции от 21.05.2010 г.)

работодатели учреждений в лице их полномочного представителя – Департамента здравоохранения Ивановской области (именуемого далее – Департамент, действующий на основании Положения о Департаменте здравоохранения Ивановской области, утв. Постановлением Правительства Ивановской области от 28.12.2012 г. № 578-п);

1.3. Соглашение распространяется на работодателей учреждений, имеющих первичные организации Профсоюза, работников – членов

Профсоюза, а также на работников – не членов Профсоюза, которые уполномочили профком учреждения представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами. Профсоюз несет ответственность за выполнение норм Соглашения в отношении членов Профсоюза.

Работодатели учреждений и выборный орган первичной профсоюзной организации могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, 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.

1.4. Если в ходе коллективных переговоров сторонами Соглашения не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий, который является приложением к настоящему Соглашению.

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. Обязательства Соглашения являются минимальными, которые должны быть обеспечены и могут быть дополнены и развиты в рамках заключения и реализации коллективных договоров.

Включение в коллективные договоры условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных настоящим Соглашением не допускается.

В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ивановской области, настоящим Соглашением.

1.5.2. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах (по включению, изменению соглашений и коллективных договоров или неправомерно отказывающиеся от их подписания), а также лица, не предоставившие информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, нарушившие или не выполняющие обязательства, предусмотренные соглашениями и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В случае уклонения работодателей от участия в коллективных переговорах или затягивания переговоров Профсоюз передает данную информацию в Департамент.

1.5.3. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности, при этом Стороны не имеют право ухудшать положения настоящего Соглашения. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

При заключении нового Соглашения Стороны обязуются сохранить все гарантии и компенсации, установленные в настоящем Соглашении.

1.5.4. Урегулировать возникшие в подведомственных Департаменту учреждениях здравоохранения индивидуальные и коллективные трудовые споры путем переговоров.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей, организаций Профсоюза и работников учреждений в тридцатидневный срок.

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

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, необходимостью создания благоприятных условий труда, улучшения социально-экономического положения работников учреждений (включая оздоровление), Профсоюз и Департамент договорились:

2.1.1. Контролировать в учреждениях соблюдение трудового законодательства, соблюдение норм охраны труда и правил техники безопасности и не допускать нарушения социально-трудовых прав работников.

2.1.2. Способствовать повышению квалификации работников учреждений и качества медицинских услуг, результативности деятельности учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда.

2.1.3. Участвовать в деятельности постоянно действующих органов социального партнерства на региональном, отраслевом и территориальном уровнях.

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

2.1.5. Проводить совместную работу по разработке и реализации проектов областных программ перспективного развития отрасли.

2.1.6. Проводить областные конкурсы профессионального мастерства по профессиям «Медицинская сестра», «Лучший врач года».

По представлению оргкомитета победители областных конкурсов профессионального мастерства могут быть представлены к награждению почетными званиями «Заслуженный работник здравоохранения РФ», «Заслуженный врач РФ», нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», а также могут быть представлены к досрочной аттестации на присвоение более высокой квалификационной категории.

2.1.7. Учитывать мнение Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов при выдвижении руководителей учреждений на присвоение государственных и отраслевых наград, а также почетных званий.

2.1.8. В целях морального поощрения работников учреждений здравоохранения, выборных профсоюзных работников за добросовестный безупречный труд, высокое профессиональное мастерство, активную работу по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников отрасли, внесших значительный вклад в дело охраны здоровья населения Ивановской области учредить совместную Почетную грамоту Департамента и Профсоюза.

2.1.9. Проводить совместные проверки по соблюдению трудового законодательства в государственных учреждениях Ивановской области.

2.1.10. Признать обязательным заключение в государственных учреждениях здравоохранения коллективных договоров. Соблюдение условий коллективного договора является обязательным, а его нарушение недопустимым.

В случае отсутствия коллективных договоров в учреждениях здравоохранения, подведомственных Департаменту, на которых распространяется Соглашение, оно имеет в них прямое действие.

2.1.11. Проводить совместно подготовку и празднование профессионального праздника - Дня медицинского работника.

2.1.12. Включать в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, относящихся к сфере социально-экономических и трудовых отношений, для проведения взаимных консультаций представителей организации Профсоюза.

2.1.13. При разработке коллективных договоров обязательными приложениями должны быть:

- Положение об оплате труда;
- Положение о выплате стимулирующих надбавок, Положение о премировании,
- Положение о распределении доходов от приносящей доход деятельности,
- другие Положения регулирующие систему оплаты труда в учреждении,
- Правила внутреннего трудового распорядка,
- Положений, регулирующих нормирование труда в учреждении.
- Соглашение по охране труда;
- Списки должностей и профессий на право получение средств защиты (спецодежды, спецобуви, санитарной одежды и обуви, санитарных принадлежностей за счет работодателя);
- Списки должностей и профессий на право получения дополнительного отпуска за работу во вредных, опасных условиях труда;
- Списки должностей и профессий на право получения молока, сока, других равноценных пищевых продуктов или компенсационной выплаты в замен молока, равноценных пищевых продуктов за работу во вредных, опасных условиях труда;
- Списки должностей и профессий на право получения доплаты к заработной плате за работу во вредных, опасных условиях труда;
- Списки должностей и профессий на право обеспечения смывающими, обезвреживающими средствами.

2.1.14. Локальный нормативный акт в учреждениях здравоохранения Ивановской области – это акт, издаваемый в учреждениях, затрагивающий права и законные интересы работников или части работников учреждения, в рамках трудовых отношений, принимаемый с учетом мнения первичной организации Профсоюза (ст. 8 ТК РФ).

2.1.15. Представление работников на награждение государственными или ведомственными наградами осуществляется, с обязательным участием

первичной профсоюзной организации, в целях соблюдения принципов социального партнерства.

2.1.16. Проводить информационно-разъяснительную работу среди работников по профилактике ВИЧ/СПИДа, возможности лечения, распространению рекомендаций Международной организации труда по вопросам ВИЧ/СПИДа и инициативы МОТ «Добровольное и конфиденциальное консультирование и тестирование на ВИЧ на рабочих местах», недопустимости дискриминации в отношении граждан с диагнозом ВИЧ/СПИДа.

2.2. Департамент:

2.2.1. Обеспечивает финансирование учреждений в соответствии с объемом бюджетных обязательств, утвержденных Законом Ивановской области «Об областном бюджете на соответствующий год и на плановый период» и контролирует финансирование в системе обязательного медицинского страхования.

2.2.2. Организует работу по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации работников, обучению их вторым профессиям в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ивановской области, на условиях и в порядке, которые определяются коллективными договорами.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

2.2.3. Проводит аттестацию работников. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационных комиссий Департамента при аттестации врачей, медицинских работников со средним профессиональным образованием.

2.2.4. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о среднесписочной численности, о фонде начисленной заработной платы работников государственных учреждений здравоохранения в соответствии с ежемесячной формой Федерального статистического наблюдения № 1-Т «Сведения о численности и заработной плате работников», объеме задолженности по выплате заработной платы работникам государственных учреждений здравоохранения в соответствии с формой Федерального статистического наблюдения № 3-Ф «Сведения о просроченной задолженности по заработной плате по состоянию на 1..... 20....г.».

Кроме того, по запросам Профсоюза руководителями учреждений предоставляется следующая информация: о составе работников, о размере средней заработной платы и иных ее показателях по отдельным категориям работников, о показателях условий и охраны труда, о планировании и проведении мероприятий по массовому увольнению работников, а также

иную информацию, связанную с защитой прав и законных интересов работников.

Критерием массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штата работников учреждения:

- одновременно в течение 30 календарных дней
- 50 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;
- 20-24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;
- 15-19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;
- 5% от общей численности при численности работающих до 300 человек.

2.2.5. Приглашает представителей Профсоюза для участия в работе коллегий, совещаниях, межведомственных комиссиях и других мероприятиях.

2.2.6. Направляет в Профсоюз проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, в том числе затрагивающих вопросы оплаты труда для учета мнения Профсоюза. При внесении изменений и дополнений в действующие нормативные правовые акты, затрагивающие социально-трудовые права работников учреждений здравоохранения Ивановской области, учитывает мнение организации Профсоюза и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

2.2.7. Рассматривает обращения, письма и предложения Профсоюза в адрес Департамента и направляет в адрес Профсоюза письменный ответ в установленные законодательством сроки.

2.2.8. Размещает на сайте Департамента баннер-ссылку на сайт Ивановской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ как своего социального партнера; оказывать содействие первичным профсоюзным организациям учреждений по размещению своей информации на интернет-сайтах учреждений.

2.2.9. В порядке статьи 195 ТК РФ рассматривает заявления Профсоюза о нарушении руководителем лечебно-профилактического учреждения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщает о результатах его рассмотрения в Профсоюз.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, Департамент применяет к руководителю лечебно-профилактического учреждения дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. Помимо дисциплинарного взыскания Департамент изменяет размер стимулирующих выплат руководителям лечебно-профилактических учреждений, допустивших нарушения трудового законодательства.

2.2.10. Увольнение, привлечение к дисциплинарной ответственности руководителей государственных учреждений, являющихся членами профсоюза работников здравоохранения РФ, по основаниям,

предусмотренными ст. ст. 75, 81, 278 Трудового Кодекса РФ, производится с предварительного согласия Профсоюза.

Вопрос о даче согласия на увольнение должен быть рассмотрен Профсоюзом в течение пяти рабочих дней со дня поступления письменного обращения работодателя, проекта приказа об увольнении, а также копий документов, являющихся основанием для увольнения.

2.2.11. Лишение стимулирующих выплат руководителей государственных учреждений, являющихся членами профсоюза работников здравоохранения РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюза.

2.2.12. По заявлению Профсоюза расторгает трудовой договор (контракт) с руководителем учреждения, если он нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

2.2.13. Размещает на официальном веб-сайте Департамента совместные мероприятия с Профсоюзом, а также информацию, направленную Профсоюзом Департаменту в рамках социального партнерства.

2.2.14. При реорганизации или ликвидации государственных медицинских организаций Ивановской области учитывает мнение Профсоюза и направляет проекты документов в адрес Профсоюза. Включает в состав рабочей группы по проведению данных мероприятий представителя Профсоюза.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Содействует в реализации настоящего Соглашения, подготовке и проведению колдоговорной кампании в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с оказанием методической помощи при разработке коллективных договоров.

2.3.2. Представляет и защищает интересы работников здравоохранения по вопросам регулирования индивидуальных (членов профсоюза) и коллективных трудовых отношений.

2.3.3. Принимает участие в урегулировании коллективного трудового спора.

2.3.4. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза, пострадавшим от стихийных бедствий, пожаров, а также в связи с тяжелым заболеванием.

2.3.5. Частично возмещает затраты по приобретению санаторно-курортных путевок членам Профсоюза.

2.3.6. Распространяет материалы в первичных профсоюзных организациях по правовому регулированию трудовых отношений в системе здравоохранения.

2.3.7. Оказывает работникам учреждений и первичным организациям профсоюза учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.8. Участвует в осуществлении общественного контроля за соблюдением требований действующего законодательства в издаваемых нормативных актах в части защиты трудовых прав работников.

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

2.3.10. Представляет интересы членов профсоюза в суде, надзорных и контролирурующих органах.

2.3.11. Обеспечивает защиту прав членов профсоюза, пострадавших от несчастных случаев на производстве.

2.3.12. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников; проводит тематические плановые проверки в учреждениях, а также внеплановые проверки по обращениям работников – членов Профсоюза.

2.3.13. Контролирует соблюдение работодателем безопасных условий труда работников учреждений.

2.3.14. Направляет своих представителей для участия в работе аттестационных комиссий Департамента при аттестации медицинских работников.

2.3.15. Направляет своих представителей в создаваемые в учреждении комиссии по приватизации государственного имущества и объектов инженерной инфраструктуры. Представитель Профсоюза входит в число представителей учреждения, направляемых в соответствующий комитет по управлению имуществом для участия в работе комиссии по приватизации учреждения и осуществления профсоюзного контроля.

2.3.16. Направляет своих представителей в Комиссию по разработке территориальной программы обязательного медицинского страхования.

2.3.17. Направляет своих представителей для участия в работе коллегий, совещаниях, межведомственных комиссиях и других мероприятиях, организуемых Департаментом.

2.3.18. Проводит разъяснительную работу и содействует включению в коллективные договоры учреждений обязательств по пенсионному обеспечению работников.

2.3.19. Уведомляет Департамент о нарушениях работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые и экономические права работников.

В случае применения Департаментом дисциплинарного взыскания, в порядке пункта 2.2.9 настоящего Соглашения на руководителей лечебно-профилактических учреждений и восстановлении нарушенных прав работников Профсоюз гарантирует не сообщать о правонарушениях в контролирующие, надзорные, а также не обращаться судебные органы.

2.3.20. Отстаивает права и интересы работников в разработке коллективных договоров и соглашений, в подготовке решений выборных органов организаций Профсоюза по социальным, трудовым и иным вопросам.

2.3.21. Разрабатывает рекомендации, разъяснения по практике заключения коллективных договоров и соглашений, по вопросам применения законодательства Российской Федерации.

III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Стороны обязуются:

3.1.1. 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.

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

3.1.3. 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.

3.1.4. В целях снижения социальной напряженности стороны договорились прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат, премий и материальной помощи работникам, распределения денежных средств, полученных от осуществления приносящей доход деятельности, а также представления к награждению государственными и отраслевыми наградами.

3.1.5. Членам профкомов, не освобожденным от основной работы, предоставлять свободное от основной работы время с сохранением среднего заработка для выполнения конкретных общественных обязанностей:

- председателю профкома до 10 часов в месяц;
- членам профкома до 3-х часов в месяц.

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

3.2. Профсоюз, его первичные организации выступают в качестве полномочных представителей работников, являющихся членами Профсоюза, при разработке и заключении коллективных договоров, а также ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-трудовых проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штата и численности работников), охраны труда.

3.3. Профсоюз обязуется:

3.3.1. Организовывать обучение председателей первичных организаций Профсоюза, профсоюзных активистов.

3.3.2. Обеспечивать участие своих представителей в заседаниях комиссий и рабочих групп, в состав которых они входят, в том числе в 2-х уровневых комиссиях по распределению стимулирующих выплат.

3.3.3. Оказывать первичным профсоюзным организациям организационно-методическую, правовую, финансовую помощь в соответствии с Уставом Профсоюза и решениями соответствующих профсоюзных органов.

3.3.4. Создать на веб-сайте Профсоюза «страничку Профкома» для возможности размещения оперативной профсоюзной информации и методической документации.

3.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства. Защищать членов Профсоюза от незаконных взысканий и увольнений.

3.3.6. Осуществлять контроль за занятостью и соблюдением работодателями гарантий высвобождаемым работникам в соответствии с действующим законодательством.

3.3.7. Осуществлять контроль обеспечение работодателями здоровых и безопасных условий труда в медицинских организациях.

3.3.8. Участвовать в совершенствовании законодательства, затрагивающего социально-трудовые отношения (права) работников, противодействие попыткам снижения социальной защищенности работников.

3.4. Руководители учреждений обязаны:

3.4.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, 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.

3.4.2. Бесплатно предоставлять профсоюзам учреждений независимо от численности работников необходимые отремонтированные 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 (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, доступ к сети интернет) и необходимые документы, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами.

3.4.3. Предоставлять необходимые документы и информацию лицам, уполномоченным на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений.

3.4.4. Направлять лиц, поступающих на работу, к председателю первичной профсоюзной организации для получения информации о деятельности Профсоюза.

3.4.5. Принимать локальные правовые акты с учетом мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.4.6. В случае, когда первичная профсоюзная организация не объединяет более половины работников, инициировать первоочередное рассмотрение на общем собрании (конференции) вопроса о наделении ее полномочиями на представление интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении (изменении) коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

3.4.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет первичной профсоюзной организации и (или) на счет обкома Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере, установленном Пленумом обкома профсоюза. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

3.4.8. Обеспечить доступ представителям Профсоюза в учреждения в целях осуществления контроля за соблюдением учреждениями требованиями действующего законодательства.

3.4.9. Руководителям, их заместителям, членам выборного профсоюзного органа, не освобожденным от основной работы, сохранять 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.

3.4.10. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу руководителя первичной организации Профсоюза или его заместителя без учета мотивированного мнения обкома Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий. Членов Профсоюза не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу без учета мотивированного мнения профкома.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии со статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организаций, их структурных подразделений в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии со статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации членов Профсоюза допускается

после получения мотивированного мнения первичной профсоюзной организации, а также Обкома Профсоюза.

3.4.11. В двух недельный срок по запросу профсоюза предоставлять все необходимые документы, связанные с правом профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений

3.4.12. Передавать информацию и документы по системе ведомственного информационного обмена Департамента (IVMED) председателям первичных организаций профсоюза, членам Профсоюза не позднее трех календарных дней с момента поступления.

3.4.13. Предоставлять при необходимости первичным организациям профсоюза помещения, приспособленные для проведения собраний, конференций.

3.4.14. При увольнении члена профсоюза по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации запрашивать мотивированное мнение первичной организации профсоюза, Обкома Профсоюза.

3.4.15. При заключении трудового договора с работником оказывать содействие его вступлению в члены профсоюза.

3.4.16. Не увольнять или другим способом не наносить ущерб работнику на том основании, что он является членом профсоюза либо принимает участие в профсоюзной деятельности либо обратился в профсоюз за защитой своих прав.

3.4.17. При увольнении по сокращению штатов, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе предоставлять: избранным в состав выборных органов первичных профсоюзных организаций; одиноким родителям (отцу, матери), имеющим детей до 18-летнего возраста; лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); работникам со средним профессиональным образованием, получающим высшее профессиональное образование по своей специальности; членам профсоюза.

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

3.4.18. В соответствии с Трудовым кодексом РФ осуществлять уведомительную регистрацию коллективных договоров в комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции и Областном комитете Профсоюза.

3.4.19. Ежегодно до 31 декабря предоставлять в Департамент и Профсоюз информацию о наличии в учреждении коллективного договора.

3.4.20. Создать на web-сайте каждого учреждения, где действуют первичные организации профсоюза, «страничку Профкома» для возможности размещения оперативной профсоюзной информации и методической документации.

3.4.23. Обеспечить доступ для ознакомления с коллективным договором каждого работника учреждения.

3.4.24. Опубликовать коллективный договор со всеми приложениями на официальном сайте учреждения в разделе социальное партнерство.

3.4.25. За счет средств учреждения не реже одного раза в пять лет, обязаны направлять медицинских работников на повышение квалификации с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

3.4.26. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, Областного комитета Профсоюза (ч. 4 ст. 82 ТК).

3.4.27. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

3.4.28. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. Стороны договорились рекомендовать руководителям учреждений:

– соответствии со статьей 377 Трудового кодекса РФ производить оплату труда председателю профкома за счет средств работодателя на условиях, установленных коллективным договором;

– отчислять в случаях, предусмотренных коллективным договором, денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

3.6. Работник имеет право:

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

при этом только члены профсоюзы имеют право дополнительно:

– на обращение в первичную профсоюзную организацию учреждения, а также в Профсоюз за консультацией по вопросам, связанным с заключением и изменением эффективного контракта, а также для проверки соответствия его положений требованиям трудового законодательства.

– получать на льготных условиях один раз в год продолжительностью не более 12 календарных дней санаторно-курортное лечение в профсоюзных здравницах Ивановской области (санаторий «Станко», санаторий «Оболсуново», санаторий «Зеленый городок», Пансионат с лечением Плес)

– участвовать в деятельности Профсоюза, в том числе в выработке, обсуждении и принятии решений, осуществлении контроля за их выполнением.

– обсуждать любые вопросы профсоюзной жизни на заседаниях выборных органов организаций Профсоюза, профсоюзных собраниях, конференциях, а также в средствах массовой информации, вносить

предложения, открыто высказывать и отстаивать свое мнение, выступать с критикой любого органа Профсоюза, любого члена Профсоюза, независимо от занимаемой им должности.

- обращаться в профсоюзный комитет и вышестоящие профорганы для защиты своих социально-трудовых прав и интересов с вопросами, заявлениями и предложениями и получать ответ по существу обращения.

- получать бесплатную правовую помощь Профсоюза в защите своих трудовых, экономических, социальных прав и интересов.

- избирать и быть избранным делегатом на съезды, конференции, в состав выборных органов организаций Профсоюза и Профсоюза.

- получать поддержку и защиту в случае дискриминации за профсоюзную работу.

- участвовать в работе профсоюзных собраний, конференций, а также заседаниях выборных органов организаций Профсоюза при рассмотрении вопросов выполнения им уставных требований, профсоюзных обязанностей и поручений.

- получать помощь в прохождении медицинской экспертизы при временной и стойкой утрате трудоспособности.

- пользоваться, с учетом профсоюзного стажа, бесплатно или на льготных условиях имуществом Профсоюза, спортивным и культурным инвентарем, услугами профсоюзных библиотек, клубов, дворцов культуры, спортивными сооружениями, являющимися собственностью Профсоюза, в установленном соответствующими организациями Профсоюза порядке.

- получать материальную помощь из средств Профсоюза.

- быть отмеченным за активную работу в Профсоюзе морально и материально.

- пользоваться другими правами и льготами в соответствии с решениями организаций Профсоюза и их органов и с учетом профсоюзного стажа.

- участвовать в заседании выборного органа организации Профсоюза при принятии решения (дача согласия или формирование мотивированного мнения профоргана) о возможном расторжении с ним трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Проводить мониторинг введения и применения новых систем оплаты труда, с учетом взаимных консультаций совершенствовать нормы по оплате труда, предусмотренные в Положении об оплате труда работников учреждений.

4.1.2. Совершенствовать целевые показатели эффективности деятельности учреждений для определения размера стимулирующих выплат и премии.

4.1.3. Участвовать в совместной разработке проектов нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда работников учреждений.

4.1.4. Осуществлять постоянный контроль за своевременностью и полнотой выплаты заработной платы, перечислением социальных страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды. Не допускать фактов задолженности по заработной плате и уплате страховых взносов.

4.1.5. Стороны принимают все необходимые меры для ежегодного повышения заработной платы работников учреждений в соответствии с ростом цен на товары первой необходимости, увеличением оплаты жилищно-коммунальных услуг, в рамках средств, предусмотренных на эти цели законом Ивановской области «Об областном бюджете на очередной год и на плановый период» на соответствующий финансовый год.

4.1.6. Принимают меры по установлению тарифной (базовой, гарантированной, постоянной) части заработной платы работников учреждений области на уровне не ниже 60% от общего ее размера.

4.1.7. Добиваться установленными законодательством РФ способами внесения в нормативные правовые акты Ивановской области положений об установлении надбавки к должностному окладу (ставке) в размере 10% работникам учреждений награжденных нагрудным знаком «Отличник здравоохранения».

4.1.8. Проводить регулярный мониторинг численности низкооплачиваемых групп работников в учреждениях и принимать меры к снижению их доли.

4.1.9. Руководитель учреждения имеет право на выплаты, установленные ему коллективным договором (дополнительно к трудовому договору и/или контракту, заключенному с ним).

4.2. Департамент обязуется:

4.2.1. Обеспечить финансирование:
– реализации норм и гарантий, установленных соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ивановской области в части оплаты труда;

4.2.2. Обеспечить соотношение к 2018 году средней заработной платы врачей, работников медицинских организаций, имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование,

предоставляющих медицинские услуги (обеспечивающих предоставление медицинских услуг), и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации:

2016 г. – 159,6; 2017 - ?; 2018 - 200;

Обеспечить соотношение к 2018 году средней заработной платы среднего медицинского (фармацевтического) персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) и средней заработной платы субъектах Российской Федерации:

2016 г. – 86,3; 2017 - ?; 2018 - 100;

Обеспечить соотношение к 2018 году средней заработной платы младшего медицинского персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации:

2016 г. – 70,5; 2017 - ?; 2018 - 100.

4.3. Работодатели обязаны:

4.3.1. Производить оплату труда работников в соответствии с Положением об оплате труда учреждения, утвержденным с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3.2. Обеспечивать через механизм стимулирующих выплат (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ) необходимый уровень дифференциации размеров заработной платы работников с учетом сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, уровня образования и квалификации работников.

4.3.3. Обеспечить своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику.

4.3.4. Создавать тарификационные комиссии и комиссии по распределению выплат стимулирующего характера. Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера могут быть двухуровневыми: 1) структурное подразделение учреждения; 2) центральная комиссия учреждения (приказ Минздрава России от 28.06.2013 г. № 421). В состав каждой комиссии включается председатель первичной профсоюзной организации учреждения либо иной представитель первичной профсоюзной организации, делегированный в состав комиссии профкомом.

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома (статья 136 Трудового кодекса РФ).

4.3.6. Выплачивать заработную плату работнику в месте выполнения им работы либо перечислять на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

4.3.7. Разрабатывать по согласованию с профкомом, Положение об оплате труда, включающее нормы:

- о премировании,
- о компенсационных выплатах,
- о стимулирующих выплатах,
- об оказании материальной помощи,
- о распределении денежных средств, полученных от осуществления приносящей доход, деятельности,
- об установлении и отмене выплаты премий, стимулирующих выплат,
- о порядке оплаты труда работников, занятых в обеспечении дополнительных видов медицинской помощи,
- о порядке оплаты труда работников, занятых в дополнительной диспансеризации граждан, работающих в государственных и муниципальных учреждениях бюджетной сферы,
- о порядке оплаты труда работников, занятых в дополнительных медицинских осмотрах работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами,
- о порядке оплаты труда работников, занятых в оказании медицинской помощи женщинам в период беременности и родов.

Включать Положение об оплате труда в коллективный договор учреждения как приложение к коллективному договору. Локальные правовые акты учреждения, регулирующие вопросы оплаты труда, также являются приложением к коллективному договору.

4.3.8. При введении «эффективного контракта» заключать в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительные соглашения с работниками учреждений в целях конкретизации трудовых функций по соответствующим должностям, **установления показателей, критериев, условий и размеров осуществления выплат** стимулирующего характера.

4.3.9. Принимать локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда с учетом мотивированного мнения Профсоюза. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.3.10. Принимать локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм и условий оплаты труда, с учетом мотивированного мнения организации Профсоюза в соответствии со ст. 372 ТК РФ. О введении новых норм и условий оплаты труда работники должны быть извещены письменно не позднее, чем за два месяца.

4.3.11. Из средств, полученных от приносящей доход деятельности формировать фонд оплаты труда, который составляет 55% средств, поступивших в учреждение от оказания платных услуг. Расходы на заработную плату из фонда оплаты труда, производится в следующем размере:

- заработная плата сотрудников, непосредственно участвующих в оказании платных медицинских услуг (рассчитывается исходя из среднего

уровня заработной платы по указанной специальности с учетом повышающего коэффициента и времени, затрачиваемого на выполнение данной услуг) – в размере 30 %;

- заработная плата активно содействующих лиц, к которым относятся: главный врач, главный бухгалтер, кассир, расчетный бухгалтер, медицинские регистраторы – в размере 10%;

- - накопительный фонд, для выплат, предусмотренных Трудовым законодательством РФ при расчете среднего заработка работников, участвующих в оказании платных услуг (за исключением выплат среднего заработка, в период учебы работника по основному месту работы и начисления отпускных по основному месту работы) – в размере 15 %.

4.4. Профсоюз обязуется:

4.4.1. Осуществлять контроль за работой по ликвидации задолженности по заработной плате и уплате социальных страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды.

4.4.2. Осуществлять контроль за выполнением положений коллективных договоров организаций, в частности положений по оплате труда, обязательств по росту заработной платы, ответственности работодателей за нарушение сроков выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

4.4.3. Предоставлять бесплатную консультационную и правовую помощь первичным профсоюзным организациям, членам Профсоюза по вопросам оплаты труда.

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 учреждений определяются законодательством Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждений, графиками сменности. Правила внутреннего трудового распорядка и графики сменности утверждаются с учетом мнения профкома.

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, кроме перечисленных в п.п. 5.4. и 5.5.

5.4. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством РФ:

- 38,5 часов в неделю в соответствии с Постановлением Совета народных комиссаров от 11.12.1940 г. № 2499 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников» для врачей и среднего медицинского персонала, должности которых не включены в Перечни, утвержденные постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности", - 36, 33, 30, 24 часа в неделю для медицинских работников в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности".

5.5. Продолжительность рабочего времени для женщин, работающих в сельской местности, определяется в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» и составляет 36 часов в неделю.

5.6. Продолжительность сокращенного рабочего времени медицинских работников, определенная постановлениями Совета народных комиссаров от 11.12.1940 г. № 2499, Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101, и Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. №298/3-1, не зависит от фактических условий труда и не может быть увеличена по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда (далее – СОУТ).

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

Сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:

- подкласс 3.3 – 36 часов в неделю;
- подкласс 3.4 – 33 часа в неделю;
- класс 4 – 30 часов в неделю.

5.8. 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 противоречащими трудовому законодательству.

5.9. Рабочее время водителей учреждений регламентируется Приказом Минтранса РФ от 20 августа 2004 года № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

5.10. Рабочее время педагогических работников, работников культуры и социальной защиты регламентируется в порядке, установленном для соответствующих бюджетных организаций, и в соответствии с действующим законодательством.

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

5.12. Для работников в возрасте до 16 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю, для работников, являющихся инвалидами третьей группы – не более 37 часов в неделю.

5.13. В порядке, установленном коллективным договором, допускается работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени, а именно: сверхурочная работа; работа на условиях ненормированного рабочего дня.

Работа по совместительству оформляется отдельным трудовым договором. В случае отсутствия трудового договора работа считается сверхурочной.

5.10. Работникам предоставляются следующие виды отпусков:

5.10.1. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.10.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам учреждений Департамента, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с приложением к коллективному договору, разработанному с учетом:

– приказа Минздрава России № 225, Минобороны России № 194, МВД России № 363, Минюста России № 126, Минобразования России № 2330, Минсельхоза России № 777 и ФПС России от 30 мая 2003 г. № 292 «Об

утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда»;

– 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»;

– 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».

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда работникам, на рабочих местах которых не проведена аттестация рабочих мест по условиям труда или СОУТ, предоставляются в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22.

Работникам учреждений, имеющих детей в возрасте до 16 лет, имеющим двоих и более детей отпуск предоставляется в удобное для них время, в порядке, определяемом коллективным договором.

При проведении СОУТ и отнесении условий труда на рабочих места к вредным условиям (класс 3) и (или) опасным (класс 4) в соответствии с пунктом 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск ранее установленной продолжительностью (до проведения СОУТ) - не менее 14 календарных дней.

На вновь созданных рабочих местах, где условия труда отнесены по результатам СОУТ к вредным 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным (класс 4), ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется продолжительностью:

- подкласс 3.2 - 14 календарных дней;
- подкласс 3.3 - 21 календарный день;
- подкласс 3.4 - 21 календарный день;
- класс 4 – 35 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека устанавливаются в соответствии с

постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 N 482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников".

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору на основании Соглашения и коллективного договора, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в размерах, определяемых частью 4 статьи 139 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

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

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

- фельдшерам, работающим на 1 января 1991 года на врачебных должностях на территориальных терапевтических и педиатрических участках

в поликлиниках (поликлинических отделениях), фельдшерам врачебных амбулаторий и фельдшерско-акушерских пунктов.

5.10.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников учреждений здравоохранения устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2013 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» .

5.10.5. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и устанавливается не менее трех календарных дней.

При определении конкретной продолжительности отпуска административно-хозяйственного персонала за ненормированный рабочий день учитывать данные журналов привлечения работников к работе в условиях ненормированного рабочего дня.

5.11. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.12. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных трудовым законодательством, работникам могут предоставляться иные дополнительные оплачиваемые отпуска, размер и порядок оплаты которых определяются коллективным договором. Председателям первичных организаций Профсоюза предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в размере не менее трех календарных дней.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

5.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.15. Время отдыха педагогических работников, работников культуры и социальной защиты регламентируется в порядке, установленном для соответствующих бюджетных организаций, и в соответствии с действующим законодательством.

5.15.1. Установить ежегодный основной оплачиваемый отпуск логопедам в размере не менее 56 календарных дней.

5.16. Работодатель может предоставлять работникам, по предварительному письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации и положениями коллективного договора, при этом работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников – родителю, у которого ребенок до 18 лет – до 14 календарных дней, работающему пенсионеру по досрочной пенсии – до 14 календарных дней.

VI. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Обязательства сторон:

6.1.1. Контролируют ежегодное выделение учреждениями средств на охрану труда в размере превышающем 0, 2 % суммы затрат на оказание работ, услуг (ст. 226 Трудового кодекса РФ), а также определяемых коллективными договорами.

6.1.2. Способствуют созданию служб охраны труда в учреждениях, обеспечению учреждений наглядной агитацией, документацией, нормативной правовой базой по охране труда. Организуют проведение областных семинаров-совещаний по охране труда.

6.1.3. Способствуют созданию комитетов (комиссий) по охране труда учреждений и оказывают помощь в их работе.

6.1.4. Стороны определили 28 апреля днем охраны труда в медицинской организации.

6.2. Департамент:

6.2.1. «Контролирует выделение средств на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в учреждениях в размере превышающем 0,2 процента суммы затрат на оказание работ, услуг (статья 226 Трудового кодекса) в том числе:

- специальную оценку условий труда рабочих мест, иммунизацию работников (по перечню, утвержденному коллективным договором);
- обеспечение работников учреждений прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия спецодеждой, санитарно- гигиенической одеждой, санитарной обувью, санитарными принадлежностями, средствами индивидуальной защиты, молоком и другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами:
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;
- приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.07.2007 № 477 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на строительных, строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах с вредными и (или) опасными условиями

труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»;

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов»;
- компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, взамен выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, в размере эквивалентном их стоимости, рассчитанной исходя из установленных норм, не подлежат налогообложению налогом на доходы физических лиц при условии, что такая замена выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов на компенсационные выплаты предусмотрена коллективным и (или) трудовым договором;
- обязательное страхование работников (в рамках Постановления Правительства РФ от 03.04.2006 № 191).

6.2.2. Проводит работу по реализации Постановления Правительства РФ от 03.04.2006 № 191 «Об утверждении перечня должностей подлежащих обязательному страхованию медицинских, фармацевтических и иных работников государственной и муниципальной систем здравоохранения, занятие которых связано с угрозой жизни и здоровью этих работников».

6.2.3. По требованию Профсоюза привлекает в установленном порядке к ответственности руководителей учреждений и их заместителей, руководителей структурных подразделений учреждений и их заместителей, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда (статьи 195, 370 Трудового кодекса).

6.2.4. Обязывает учреждения ежегодно проводить анализ заболеваемости сотрудников, производственного травматизма, профессиональных заболеваний и инвалидности.

6.2.5. Назначает ответственного за охрану труда в подведомственных Департаменту учреждениях Ивановской области.

6.3. Профсоюз:

6.3.1. Контролирует мероприятия по улучшению условий и охраны труда в учреждениях.

6.3.2. Организует избрание, обучение и аттестацию уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда, по вопросам трудового законодательства и охраны труда.

6.3.2. Осуществляет содействие в защите соблюдения прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и

уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда. Представляет интересы работников – членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

6.3.4. Организует в учреждениях проверки состояния охраны труда, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями.

6.3.5. Участвует в комиссиях по специальной оценке условий труда на рабочих местах по условиям труда в учреждениях

6.3.6. Организует проведение смотров – конкурсов на звание «Лучший уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации».

6.3.7. Предоставляет членам профсоюза льготные путевки в профсоюзные здравницы Ивановской области.

6.3.8. Способствует проведению специальной оценки условий труда.

6.3.9. Проводит информационную и просветительскую работу по вопросам безопасности и охраны труда.

6.3.10. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Разрабатывают предложения по профилактике несчастных случаев и повреждения здоровья работников.

6.4. Работодатели:

6.4.1. Ежегодно направляют в Департамент приложение к смете доходов и расходов либо к плану – финансово-хозяйственной деятельности по выделению средств на мероприятия по охране труда в соответствии с пунктом 6.2.1 настоящего Соглашения.

6.4.2. Ежегодно выделяют на охрану труда необходимые средства в объемах, определяемых Законом Ивановской области об областном бюджете на соответствующий год и на плановый период, коллективными договорами учреждений.

6.4.3. Создают службу охраны труда в учреждении в соответствии с требованиями статьи 217 Трудового кодекса РФ.

6.4.4. Проводят специальную оценку условий труда» в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда

6.4.5. Проводят страхование работников в соответствии с. пунктом 6.2.2. настоящего Соглашения.

6.4.6. В соответствии с действующим законодательством проводят:

а) предварительные медицинские осмотры;

б) периодические медицинские осмотры (обследования) работников (приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н);

в) внеочередные медицинские осмотры (обследования) 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, оплату санитарных книжек;

г) иммунизацию работников в соответствии с законом Ивановской области № 186 от 24.12.2004 «Об иммунопрофилактике (вакцинопрофилактике) инфекционных болезней в Ивановской области».

6.4.7. В соответствии с действующим законодательством, а также пунктом 6.2.1 Соглашения обеспечивают работников учреждений прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия спецодеждой, санитарно-гигиенической одеждой, санитарной обувью, санитарными принадлежностями, средствами индивидуальной защиты, молоком и другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.4.8. Не допускают к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

6.4.9. Не допускают работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.

6.4.10. Проводят систематический контроль за обеспечением безопасных условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.11. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, произошедших в учреждениях, предоставляет информацию в Профсоюз о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.4.12. Создают комитеты (комиссии) по охране труда учреждений (статья 218 Трудового кодекса) и предоставляют им информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

6.4.13. Обеспечивают обучение по охране труда в установленные сроки соответствующих категорий работников, а также уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда.

6.4.14. Рассматривают предписания (представления) инспекций Профсоюза за соблюдением требований трудового законодательства, охраны труда и представления уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда.

6.4.15. Освобождают от основной работы с сохранением среднего заработка представителей профсоюза в комитетах (комиссиях) по охране труда, уполномоченных профсоюза по охране труда для выполнения профсоюзных обязанностей, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы в месяц в пределах 8 рабочих часов.

6.4.16. Разрабатывают с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации соглашения по охране труда, которые являются неотъемлемой частью коллективных договоров.

6.4.17. Устанавливают работникам, занятым на работах с вредными

условиями труда, гарантии и компенсации (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенная оплата труда). В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

6.4.18. По мотивированному мнению первичной организации профсоюза в порядке определенному действующим законодательством в течение месяца проводят внеплановую специальную оценку условий труда.

6.4.19. Предоставляют работникам сводное время с сохранением среднего заработка для прохождения углубленной диспансеризации.

6.5. Организации Профсоюза учреждений:

6.5.1. Осуществляют выборы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда из состава профсоюзного комитета.

6.5.2. Направляют в комитеты (комиссии) по охране труда своих представителей.

6.5.3. Организуют работу уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

6.5.4. Участвуют в разработке Положения об организации работы по охране труда.

6.5.5. Проводят в учреждении смотр – конкурс на звание «Лучший уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации».

6.5.6. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в установлении степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профкома, который дает оценку степени вины потерпевшего, и направляют заключение в комиссию по расследованию данного случая.

VII. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНОЙ-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

7.1. Стороны Соглашения считают молодыми работниками учреждений граждан Российской Федерации в возрасте до 35 лет (далее – молодые работники).

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

- проведение разъяснительной работы с обучающимися в учреждениях профессионального образования и молодыми работниками в целях закрепления их в учреждениях;
- развитие творческой активности молодых работников и обучающихся в учреждениях профессионального образования;
- обеспечение обучающихся в учреждениях профессионального образования и молодых работников правовой и социальной защищенностью;
- активизация и поддержка досуга обучающихся в учреждениях профессионального образования и молодых работников, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- создание молодежных советов;
- создание целевых комплексных программ в подведомственных Департаменту учреждениях по работе с молодежью;
- включение в нормативные правовые акты следующих условий:
 - а) установления молодым специалистам надбавки к должностному окладу в размере 25%,
 - б) об установлении молодым специалистам, принятым на работу в государственные учреждения здравоохранения единовременных пособий от 8 000 рублей до 20 000 рублей.
- закрепление наставников за всеми молодыми специалистами в первый год их работы в учреждениях здравоохранения. Установление наставникам доплаты за работу с молодежью на условиях, определяемых коллективными договорами.

7.3. Стороны Соглашения в целях сохранения и развития потенциала учреждений, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности работников **обязывают работодателей:**

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

7.3.2. Предусматривать механизмы стимулирования оплаты труда в течение первых трех лет работы лиц, получивших впервые высшее или среднее профессиональное образование на условиях, устанавливаемых коллективным договором.

7.3.3. Предусматривать для выпускников образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования гарантии, обеспечивающие их социально-трудовую адаптацию (гарантии от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации в первые два года работы после обучения, гарантии от перевода на другое место работы без его согласия).

7.3.4. Разрешать молодым родителям два раза в год посещать утренники своих детей с сохранением среднего заработка.

7.3.5. Разрабатывать в организациях целевые комплексные программы по работе с молодежью, обеспечивать их финансирование и реализацию.

7.3.6. Не устанавливать испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших тридцати пяти лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности.

7.3.7. Содействовать первичным профсоюзным организациям по созданию в учреждениях здравоохранения молодежных советов профсоюза. Проводить организационные собрания с профсоюзом для создания и организации молодежных советов профсоюза.

работодателям и первичным профсоюзным организациям содействовать:

7.3.8. Организации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой работы; создание условий для организации молодежного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей.

7.3.9. Созданию общественных советов (комиссий) по работе с молодежью в учреждении.

7.3.10. Проведению конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.

7.3.11. Поощрению молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации.

7.4. Профсоюз:

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

7.4.2. Направляет на реализацию молодежной политики 6% в расходной части сметы профбюджета ОК Профсоюза.

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

7.4.4. Участвует в развитии студенческого самоуправления на базе первичной профсоюзной организации.

7.4.5. Устанавливает ежегодные профсоюзные стипендии для студентов образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования.

7.4.6. Создает в организациях советы (комиссии, комитеты) по работе с молодежью.

7.4.7. Оказывают помощь в организации массовых трудовых, культурных, спортивных мероприятий для молодежи, в организации досуга и отдыха.

7.4.8. Вырабатывает, и реализует меры поощрения молодежи из числа членов профсоюза, добившихся высоких показателей в труде, в работе профсоюзных организаций.

7.4.9. В целях повышения правовых и экономических знаний проводит обучение молодых работников и студентов основам трудового законодательства, социального партнерства и других социально-экономических вопросов.

7.4.10. Организует и проводит молодежные форумы, съезды, семинары.

7.4.11. На базе учреждений подведомственных Департаменту организует и проводит Школу профсоюзного актива.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Соглашение вступает в силу с 01 января 2017 года и действует по 31 декабря 2019 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2019 года. В случае если ни одна из сторон до 1 октября 2019 года не заявила о начале переговоров по разработке и заключению нового Соглашения, настоящее Соглашение считается продленным до 31 декабря 2021 года.

8.2. По вопросам заключения и реализации настоящего Соглашения руководствоваться Положением об отраслевой комиссии по заключению и реализации Соглашения между Департаментом здравоохранения Ивановской области и Ивановской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2016 – 2019 годы (приложение 1).

8.3. Созданную на равноправной основе отраслевую комиссию по подготовке проекта Соглашения и его заключению наделить полномочиями внесения в него дополнений и изменений, урегулирования возникающих разногласий и обеспечения постоянного контроля за ходом выполнения Соглашения (далее – Областная отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений).

8.4. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на заседаниях коллегии Департамента совместно с Профсоюзом, с оформлением соответствующего решения.

8.5. С письменного согласия сторон к Соглашению могут быть присоединены учреждения, ранее не уполномочившие стороны на его заключение.

8.6. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

8.7. Стороны не в праве в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

8.8. В тридцатидневный срок со дня подписания Соглашения Департамент доводит текст Соглашения до учреждений, а Профсоюз до первичных организаций. Стороны размещают аутентичный текст Соглашения на своих официальных сайтах.