

ртамент
оохранения
овской
сти

ивление
ового,
ового
течения и
производства

Член Правительства Ивановской области-
директор Департамента здравоохранения
Ивановской области



А.М. Фокин

« _____ 2021 года

Председатель Ивановской областной
организации профсоюза работников
здравоохранения РФ



Г.В. Вацуро

« _____ 2021 года

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по учреждениям здравоохранения Ивановской области
на 2021-2024 годы



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

г. Иваново
2021 год

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Обязательства сторон Соглашения и их представителей.....	5
3. Развитие социального партнерства и гарантии профсоюзной деятельности.....	9
4. Оплата труда.....	13
5. Рабочее время и время отдыха.....	16
6. Охрана труда.....	20
7. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодежи.....	24
8. Заключительные положения.....	26

1. 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.

Стороны рассматривают обязательства Соглашения как минимальные, которые должны быть обеспечены и могут быть дополнены при заключении коллективных договоров.

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

1.2. Сторонами, заключившими между собой Соглашение (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, утвержденного Учредительным съездом Профсоюза 6 июня 1990 г. (в редакции от 21.05.2010г.)

- **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.

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

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. 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.

1.5.4. Регулировать 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.

1.7. Департамент доводит текст Соглашения до подведомственных ему учреждений, Профсоюз – до первичных организаций профсоюза.

2. 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. Включить в состав комиссии по разработке территориальной программы государственных гарантий представителей организации Профсоюза.

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

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

2.1.5. 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.

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

2.1.7. 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 Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации», нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», а также могут быть представлены к досрочной аттестации на присвоение более высокой квалификационной категории.

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

2.1.9. 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.

2.1.10. 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. При разработке коллективных договоров обязательными приложениями должны быть

- Положение об оплате труда.
- Положение о стимулирующих выплатах
- Положение о премировании
- Положение о распределении доходов от приносящей доход деятельности
- Положения, регулирующие систему оплаты труда в учреждении
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Положение, регулирующее нормирование труда в учреждении
- Соглашение по охране труда
- Списки должностей и профессий на право получения средств индивидуальной 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 работников, имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени
- Списки должностей и профессий на право получение молока, сока, других равноценных пищевых продуктов или компенсационной выплаты взамен 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
- Списки должностей и профессий на право получения дополнительного отпуска за работу при ненормированном рабочем дне.

2.1.13. Представление работников на награждение государственными или ведомственными наградами осуществляется с обязательным согласованием с первичной профсоюзной организацией, в целях соблюдения принципов социального партнерства.

2.1.14. Руководителям медицинских организаций организовать помощь медицинским работникам в оформлении правоустанавливающих документов при обращении в Пенсионный Фонд Российской Федерации за назначением пенсии за осуществление лечебной и иной деятельности по охране здоровья населения (п. 20 ч. 1 ст. 30 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»).

2.1.15. 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 Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

2.2.3. Координирует работу экспертных групп Областной аттестационной комиссии при аттестации врачей, медицинских работников со средним профессиональным образованием.

2.2.4. Проводит аттестацию работников, включает представителей Профсоюза в состав аттестационных комиссий (подкомиссий) по аттестации главных врачей, медицинских работников со средним профессиональным образованием, в том числе при дистанционном порядке аттестации.

2.2.5. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23 "О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов», статьями 195.1, 195.2, 195.3 ТК РФ, проводят мероприятия по внедрению профессиональных стандартов, оценке соответствия сотрудников квалификационным требованиям профессиональных стандартов. При необходимости за счет средств работодателя проводят переподготовку кадров (направляют сотрудников на получение профильного образования, повышение квалификации).

2.2.6. 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 дату запроса.

2.2.7. 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,
- ликвидацию организации с численностью работников 15 и более человек.

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

2.2.9. 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, затрагивающих социально-трудовые права работников учреждений здравоохранения Ивановской области,

учитывает мнение организации Профсоюза и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

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

2.2.11. Размещает на сайте Департамента баннер-ссылку на сайт Ивановской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации как своего социального партнера; оказывает содействие первичным профсоюзным организациям учреждений по размещению своей информации на интернет-сайтах учреждений. Размещает на официальном веб-сайте Департамента информацию о совместных мероприятиях с Профсоюзом, а также информацию, направленную Профсоюзом Департаменту в рамках социального партнерства.

2.2.12. Увольнение руководителей государственных учреждений, являющихся членами профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, по основаниям, предусмотренными ст. ст. 75, 81, 278 Трудового Кодекса Российской Федерации, производится с предварительного согласия Президиума Профсоюза.

Вопрос о даче согласия на увольнение по ст. 75, 81 ТК РФ должен быть рассмотрен Президиумом в течение 5 рабочих дней (ст. 82, 373 ТК РФ), а при увольнении по ст. 278 ТК РФ в течение 1 рабочего дня, со дня поступления письменного обращения работодателя, проекта приказа об увольнении, а также копий документов, являющихся основанием для увольнения.

2.2.13. При реорганизации или ликвидации государственных медицинских организаций Ивановской области учитывает мнение Профсоюза и направляет проекты документов в адрес 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, в отношении членов Профсоюза, и коллективных трудовых отношений. Принимает участие в урегулировании коллективного трудового спора.

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

Предоставляет льготные путевки в профсоюзные здравницы Ивановской области.

2.3.4. Частично возмещает затраты по приобретению санаторно-курортных путевок членам Профсоюза, если в организации более 50 % работающих являются членами Профсоюза.

2.3.5. 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 и участвует в осуществлении общественного контроля за соблюдением требований действующего законодательства в издаваемых нормативных актах в части защиты трудовых прав работников.

2.3.6. Представляет интересы членов Профсоюза в суде, надзорных и контролирующих органах.

2.3.7. Обеспечивает защиту прав членов Профсоюза, пострадавших от несчастных случаев на производстве.

2.3.8. 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 и уведомляет Департамент о выявленных нарушениях

2.3.9. Контролирует соблюдение работодателем безопасных условий труда работников учреждений.

2.3.10. Принимает участие в работе Координационного совета Областной аттестационной комиссии.

2.3.11. Направляет своих представителей в Комиссию по разработке территориальной программы обязательного медицинского страхования, а также для участия в работе коллегий, совещаний, межведомственных комиссий и других мероприятиях, организуемых Департаментом.

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

2.3.13. Обращается в Департамент с заявлением о расторжении трудового договора (контракта) с руководителем учреждения, если он нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

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

3.1.2. 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.

3.1.3. 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 учреждениях.

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 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. В двухнедельный срок предоставлять по запросам представительного органа работников сведения для осуществления уставной деятельности Профсоюза (о количестве работающих в организации, в том числе женщин, молодежи, по группам должностей – врачи, средний медперсонал, младший медперсонал, прочие работающие; количестве рабочих мест; средней заработной плате и иную необходимую информацию).

3.4.5. Информировать в обязательном порядке всех лиц, поступающих на работу, о наличии первичной профсоюзной организации, месте нахождения председателя первичной профсоюзной организации (его заместителя) для получения информации о деятельности Профсоюза.

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.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организаций, их структурных подразделений в период действия их полномочий, а так же в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

3.4.11. В двухнедельный срок по запросу Профсоюза, первичной профсоюзной организации 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, направляемые Профсоюзом 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 заключении трудового договора с работником не препятствовать его вступлению в члены профсоюза.

3.4.15. 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.

3.4.16. При увольнении по сокращению штатов, помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право оставления на работе предоставлять: 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 по инициативе работодателя, не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

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

3.4.17. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации осуществлять уведомительную регистрацию коллективных договоров в комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции с направлением уведомления о регистрации в Областной комитет Профсоюза.

3.4.18. Ежегодно до 31 декабря предоставлять в Департамент и Профсоюз информацию о наличии в учреждении коллективного договора, с обязательным опубликованием его, со всеми приложениями, на официальном сайте учреждения в разделе социальное партнерство, для обеспечения доступа с целью ознакомления с коллективным договором каждого работника.

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

3.4.20. 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.

3.4.21. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу членов Профсоюза без учета мотивированного мнения профкома учреждения.

Расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со статьей 81 (п.2,3,5) Трудового кодекса Российской Федерации с работником – членом профсоюза может быть произведено только после получения мотивированного мнения (согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 12 Федерального закона от 12.01.1996 г № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности")

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

3.4.23. Весь вновь принимаемый на работу управленческий персонал руководитель знакомит с деятельностью профсоюзной организации, ориентируя их на социальное партнерство с профсоюзом.

3.5. Стороны договорились рекомендовать руководителям учреждений:

– в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации 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 профсоюза 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 «Оболсуново», санаторий «Станко», 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 Российской Федерации.

4. 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 работников 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.

4.2. Департамент обязуется:

4.2.1. Обеспечить реализацию норм и гарантий, установленных соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ивановской области в части оплаты труда.

4.2.2. Обеспечить поэтапное увеличение доли оклада в структуре заработной платы, доведя его до рекомендованных Российской трехсторонней комиссией 55-60%.

4.3. Работодатели обязаны:

4.3.1. Производить оплату труда работников в соответствии с Положением об оплате труда учреждения, являющегося неотъемлемой частью Коллективного договора.

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.

При установлении в отношении конкретного работника персонального повышающего коэффициента к окладу и его размера, учитывать обеспечение указанной выплаты финансовыми средствами, а также объем и качество работы.

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

4.3.4. Не включать в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных - повышенную оплату за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительную оплату (доплату) выполняемую за совмещение должностей.

4.3.5. 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.

4.3.6. 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 Российской Федерации).

4.3.7. 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.

4.3.8. 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.

4.3.9. 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.

4.3.10. 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. При изменении условий оплаты труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть 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.

4.3.12. Из средств, полученных от приносящей доход деятельности формировать фонд оплаты труда в размере от 55 % до 70%, который распределяется следующим образом:

- заработная плата сотрудников, непосредственно участвующих в оказании платных медицинских услуг - в размере не менее 30 %,

- заработная плата активно содействующих лиц, перечень которых определяется соответствующим Положением учреждения и включает главного врача учреждения - в размере не менее 10 %;

Накопительный фонд для выплат, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации при расчете среднего заработка работников, участвующих в оказании платных услуг - в размере до 15 %;

- на выполнение предусмотренных коллективным договором учреждения дополнительных социальных обязательств, сверх прямо установленных трудовым законодательством (дополнительные дни отпуска по семейным обстоятельствам; бракосочетание, смерть близких родственников, рождение ребенка, дополнительные дни отпуска за отсутствие листка нетрудоспособности и иные) - в размере не менее 15 %.

4.3.13. Обеспечивать ежегодную индексацию заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством, коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза. (ст. 134 ТК РФ);

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 Российской Федерации.

5. 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 в соответствии со ст. 350 Трудового Кодекса Российской Федерации, 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 постановлением Правительства

Российской Федерации от 14.02.2003 №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», которое устанавливает сокращенную продолжительность медицинских работников 36, 33, 30, 24 часа в неделю.

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 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 специальной оценки условий труда (далее – СОУТ).

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

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

Продолжительность рабочего времени работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством, Соглашением и коллективным договором.

5.9. Рабочее время водителей учреждений регламентируется Приказом Министерства транспорта РФ от 16 октября 2020 г. № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда 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 работников в возрасте от 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.

5.12. 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.

5.13. Работникам предоставляются следующие виды отпусков:

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

5.13.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.1, 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным условиям труда, а их продолжительность определяется в соответствии с приложением к коллективному договору, разработанному с учетом:

– 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»,

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

– приказа 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»;

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.

5.13.3. 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 Российской Федерации от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

5.13.4. При реализации в отношении работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с таковыми в отношении указанных работников на день вступления в силу 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», при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер. (п. 3 ст. 15 № 421-ФЗ)

5.13.5. С письменного согласия работника, оформленного путем заявления, 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.

5.13.6. 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.

5.13.7. 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» .

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

При установлении в КД конкретной продолжительности отпуска административно-хозяйственного персонала за ненормированный рабочий день учитывать занимаемую должность и сведения о фактическом привлечении работника к работе в условиях ненормированного рабочего дня.

5.14. 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.

5.15. 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, при включении данной нормы в коллективный договор учреждения, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в размере не менее трех календарных дней, исчисляемые с даты начала соответствующих полномочий.

5.16. 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.

5.17. 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).

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

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

5.19. 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.

6. 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, в соответствии с нормами, установленными Приказами Минздравсоцразвития РФ №290н от 01.06.2009 г, № 997н от 09.12.2014г, № 477 от 16.07.2007г.
- 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.

6.3. 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.

6.3.3. 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. Способствует проведению специальной оценки условий труда.

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

6.3.9. 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. Создают и обеспечивают функционирование системы управления охраной труда в соответствии с Типовым положением о системе управления охраной труда, утвержденным Приказом Минтруда России от 19.08.2016 года № 438н, Федеральным законом от 28.12.2013 года № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда"

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

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

6.4.7. В соответствии с действующим законодательством проводят:

- а) предварительные медицинские осмотры;
- б) периодические медицинские осмотры (обследования) работников;
- 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-ОЗ от 24.12.2004 «Об иммунопрофилактике (вакцинопрофилактике) инфекционных болезней в Ивановской области».

6.4.8. Предоставляют работникам при прохождении диспансеризации освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка,

работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или за выслугу лет, – на два рабочих дня один раз в год,

работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части второй настоящего пункта, - один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.4.9. 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.

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

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

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

6.4.13. 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.

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

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

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

6.4.17. 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.

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

коллективных договоров.

6.4.19. 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.

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

6.4.21. Предоставляют работникам свободное 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.

7. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

7.1. Стороны Соглашения считают

молодыми работниками учреждений граждан Российской Федерации в течение пяти лет после окончания образовательной организации.

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;

– реализация мер социальной поддержки в части компенсации первоначальных взносов по ипотеке и единовременных выплат молодым специалистам при приеме на работу.

- реализация федеральных программ «Земский доктор» и «Земский фельдшер»,

– 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. При наличии финансовых возможностей 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. Предусмотреть возможность предоставления родителям, имеющим детей до 7 лет (включительно) два раза в год посещать праздничные мероприятия, проводимые в детских дошкольных и образовательных учреждениях своих детей с сохранением среднего заработка.

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

7.3.6. 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:

7.3.7. 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.

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

7.3.9. Проведению конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.

7.3.10. 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. Выработывает, 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.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Соглашение вступает в силу с 01 декабря 2021 года и действует по 30 ноября 2024 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 сентября 2024 года. В случае если ни одна из сторон до 1 сентября 2024 года не заявила о начале переговоров по разработке и заключению нового Соглашения, настоящее Соглашение считается продленным до 30 ноября 2027 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.

8.3. Созданную на равноправной основе отраслевую комиссию по подготовке проекта Соглашения и его заключению наделять 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.