

**ДВУСТОРОННЕЕ
ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ДЕПАРТАМЕНТОМ СМОЛЕНСКОЙ
ОБЛАСТИ ПО ЗДРАВООХРАНЕНИЮ, РЕГУЛИРУЮЩЕЕ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ОТРАСЛИ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ НА 2017-2019 ГОДЫ**

**Смоленск
2016**

1. Общие положения

1.1. Настоящее двустороннее отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на региональном уровне в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, областным законодательством с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых социально-трудовых и экономических условий для работников, обеспечению стабильной и эффективной деятельности областных государственных учреждений здравоохранения, подведомственных Департаменту Смоленской области по здравоохранению (далее – Учреждения).

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

- работники Учреждений (далее – Работники), в лице их полномочного представителя - Смоленской областной организации Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации (далее-Профсоюз), в лице председателя Ануфриенковой Валентины Ивановны;

- работодатели – областные государственные учреждения здравоохранения, представленные Департаментом Смоленской области по здравоохранению (далее – Департамент), в лице начальника Степченкова Владимира Ивановича.

1.3. Положения Соглашения являются обязательными для Сторон и служат основой при заключении коллективных договоров и трудовых договоров в Учреждениях.

1.4. Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями, содержащий взаимные обязательства Сторон по вопросам оплаты труда, условий и охраны труда, режима труда и отдыха, развития социального партнерства, занятости и социальных гарантий для Работников.

1.5. Соглашение распространяется на работодателей, имеющих в Учреждениях первичные профсоюзные организации, и на работников Учреждений.

1.6. Стороны рассматривают обязательства Соглашения как минимальные, которые должны быть обеспечены и могут быть дополнены и развиты в рамках заключения и реализации коллективных договоров в Учреждениях.

1.7. Нормы Соглашения могут использоваться при заключении коллективных договоров в Учреждениях.

1.8. Законы, иные правовые акты Российской Федерации и Смоленской области, принятые в период действия Соглашения и улучшающие правовое и социально-экономическое положение Работников, изменяют соответствующие нормы Соглашения с момента вступления их в силу.

1.9. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о

начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и Соглашением.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей и Работников.

Соглашение является основой для заключения коллективных договоров в Учреждениях и не ограничивает права трудовых коллективов Учреждений расширять социальные льготы и гарантии за счет средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, а также за счет других внебюджетных источников финансирования Учреждений.

Руководители Учреждений и выборных органов первичных профсоюзных организаций 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.

В случае принятия органами государственной власти нормативных правовых актов и решений, улучшающих правовое и социально-экономическое положение Работников отрасли по сравнению с установленным Соглашением, либо предусматривающих дополнительные по сравнению с Соглашением права и гарантии для Работников, действуют вновь принятые нормы и решения.

1.10. Для ведения переговоров, подготовки и заключения Соглашения создается постоянно действующая отраслевая комиссия (далее – Комиссия), состав которой утверждается по взаимной договоренности Сторон (приложение № 1 к Соглашению).

Созданная на равноправной основе Комиссия наделяется полномочиями по внесению в Соглашение дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и осуществлению контроля за его выполнением. В своей работе Комиссия руководствуется положением об отраслевой комиссии по заключению и контролю выполнения Соглашения (приложение № 2 к Соглашению).

1.11. Соглашение вступает в силу с 1 января 2017 года и действует до 31 декабря 2019 года.

1.12. 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 Соглашения на последующий период, Соглашение считается продленным до 31 декабря 2020 года.

1.13. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Предметом Соглашения являются преимущественно дополнительные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством Российской Федерации и не противоречащими ему.

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

1.15. В целях содействия развитию социального партнерства Стороны признают необходимым:

- обмен информацией о перспективных планах социально-экономического развития здравоохранения Смоленской области, принимаемых решениях, непосредственно затрагивающих интересы Работников;
- оказание при необходимости методической помощи в подготовке проектов коллективных договоров в областных государственных учреждениях здравоохранения;
- опубликование Соглашения в течение одного месяца с момента его заключения на Интернет-ресурсах Сторон;
- ежегодное обсуждение выполнения Сторонами Соглашения на совместном заседании Коллегии Департамента и Президиума Профсоюза.

2. Обязательства Сторон

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, необходимостью создания благоприятных условий труда, улучшения социально-экономического положения Работников Стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению квалификации Работников и качества медицинских услуг, результативности деятельности Учреждений, конкурентоспособности Работников на рынке труда.

2.1.2. Участвовать в деятельности постоянно действующих органов социального партнерства на региональном и отраслевом уровнях.

2.1.3. Проводить совместную работу по разработке и реализации проектов областных программ перспективного развития здравоохранения.

2.1.4. Принимать участие в организации, подготовке и проведении семинаров по охране труда, оплате труда, трудовому и пенсионному законодательству, по вопросам социального и медицинского страхования, а также конкурсов профессионального мастерства, спортивных и культурно-массовых мероприятий.

2.1.5. Проводить областные конкурсы профессионального мастерства по профессиям «Лучшая медицинская сестра», «Лучший врач года», смотры художественной самодеятельности, спартакиады, туристические слеты.

2.1.6. Рекомендовать руководителям Учреждений и соответствующим выборным профсоюзным органам при заключении коллективных договоров предусматривать обязательства по организации опережающей профессиональной переподготовки высвобождаемых Работников, и, в первую очередь, молодежи.

2.1.7. Считать критерием массового увольнения Работников, следующие показатели:

а) 9 % и более общей численности в течение 30 календарных дней при численности работающих до 100 человек;

б) 15 % и более общей численности в течение 60 календарных дней при численности работающих 100 и более человек.

2.1.8. Стороны рекомендуют Учреждениям внести в коллективные договоры

положения, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата Работников и при равной производительности труда и квалификации, преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в Учреждении;
- работники, имеющие государственные, ведомственные награды;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (независимо от вида пенсии) осталось менее трех лет;
- работники, избранные в состав выборных органов первичных профсоюзных организаций;
- работники, обучающие детей в средних и высших учебных заведениях на платной основе;
- одинокие матери (отцы), опекуны, воспитывающие детей до 18-летнего возраста.

2.1.9. В рамках постоянно действующих семинаров для работодателей и председателей первичных профсоюзных организаций проводить обучение по вопросам трудового законодательства Российской Федерации.

2.1.10. Принимать все законные меры по снижению социально-экономической напряженности в коллективах.

2.2. Профсоюз:

2.2.1. Обеспечивает:

- представительство интересов Работников;
- бесплатную защиту социально-трудовых прав членов Профсоюза.

2.2.2. Оказывает Работникам-членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.2.3. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти Смоленской области с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов Работников.

2.2.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями и Работниками трудового законодательства и иных нормативных правовых актов в сфере труда, проведением специальной оценки условий труда и соблюдением безопасности медицинской деятельности.

2.2.5. Направляет своих представителей для участия в работе аттестационных комиссий при аттестации Работников, в согласительную комиссию по государственному регулированию тарифов на медицинские услуги в рамках обязательного медицинского страхования, в состав правления Территориального фонда обязательного медицинского страхования, комиссию по установлению надбавок стимулирующего характера руководителям Учреждений, наградную комиссию, комиссию по специальной оценке труда и нормированию труда (по согласованию).

2.2.6. Информировует Департамент обо всех случаях нарушения правил и норм по охране и нормированию труда, оплаты труда.

2.3. Департамент:

2.3.1. Направляет в Профсоюз для сведения и получения мотивированного мнения Профсоюза проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права Работников.

2.3.2. Рассматривает письменные обращения и предложения Профсоюза в установленном порядке.

2.3.3. Осуществляет деятельность по обеспечению профессиональной переподготовки и повышения квалификации Работников.

2.3.4. Содействует непрерывному профессиональному образованию Работников, получению ими квалификационных категорий.

2.3.5. Разрабатывает предложения, способствующие привлечению в отрасль молодых специалистов.

3. Развитие социального партнерства

3.1. В целях развития социального партнерства Стороны признали необходимым:

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

3.1.2. Осуществлять обмен информацией о перспективных планах, направлениях деятельности, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые и социально-экономические и профессиональные интересы Работников.

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

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

3.1.5. В целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат, материальной помощи Работникам, правильности начисления заработной платы.

3.1.6. Оказывать содействие в создании и обеспечении деятельности первичных профсоюзных организаций, комиссий по трудовым спорам, советов ветеранов труда в Учреждениях.

3.1.7. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства в Учреждениях.

3.1.8. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям включать в коллективные договоры норму о том, что Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочивать орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, заключения коллективных договоров, включая согласование размера премий и других стимулирующих выплат (ст. 30 Трудового кодекса Российской

Федерации). За указанное представление работники ежемесячно перечисляют взносы в размере 1% от заработной платы на счет первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации. Работнику, не уполномочившему орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем, первичная профсоюзная организация отказывает в представлении его интересов по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

3.1.9. Рекомендовать работодателям в соответствии с нормами ч. 2 ст. 5 и абз. 11 ч. 2 ст. 41 ТК РФ закрепить в трудовых или коллективном договорах, в локальном нормативном акте (например, в положении о социальной политике) или в правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения мероприятия по социальной политике в Учреждении, направленные на улучшение условий труда и отдыха Работников, укрепление их здоровья и уменьшение текучести кадров.

4. Оплата труда

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Содержание трудовых договоров, порядок их заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Условия трудовых договоров, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленных законодательством о труде, Соглашением и коллективными договорами, являются недействительными.

4.1.2. Локальные нормативные правовые акты Учреждений, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм и условий оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

4.1.3. С целью определения должностных окладов Работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые являются постоянными, в Учреждениях создаются тарификационные комиссии. В состав тарификационных комиссий Учреждений включаются представители первичных профсоюзных организаций.

4.1.4. При выплате заработной платы работодатель обязан 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 мотивированного мнения первичной профсоюзной организации и является приложением к коллективному договору.

4.1.5. Заработная плата выплачивается Работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный Работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором и (или) трудовым договором.

4.1.6. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже:

- минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

- минимальной заработной платы в Смоленской области, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Смоленской области в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Стороны считают необходимым:

4.2.1. Осуществлять в Учреждениях своевременно и в полном объеме выплату заработной платы Работникам с учетом выплат компенсационного, стимулирующего характера в соответствии с постановлением Администрации Смоленской области от 30.10.2015 № 670 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг», постановлением Администрации Смоленской области от 19.04.2016 г. № 217 «Об утверждении положения об оплате труда работников здравоохранения и предоставления социальных услуг областным государственным казенным учреждениям здравоохранения по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг», коллективными договорами, трудовыми договорами с Работниками, иными нормативно - правовыми актами, регулируемыми трудовые отношения.

4.2.2. В Учреждениях с учетом мотивированного мнения первичных профсоюзных организаций разработать и включить в виде приложений к коллективным договорам следующие положения:

- а) Положение об оплате труда с приложениями:
 - о компенсационных выплатах;
 - о стимулирующих выплатах постоянного характера (за непрерывный стаж работы и квалификационную категорию), а также Работникам, занятым:
 - в обеспечении дополнительных видов медицинской помощи;
 - в дополнительной диспансеризации граждан;
 - в оказании медицинской помощи женщинам в период беременности и родов;
 - в оказании дополнительных медицинских осмотров;
 - на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;
- б) Положение об оказании Работникам материальной помощи из денежных средств Учреждения;
- в) Положение о премировании Работников;
- г) Положение об оплате труда Работников отделений (кабинетов) платных медицинских услуг;
- д) Положение о нормировании труда Работников.

4.2.3. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям при установлении и реализации систем оплаты труда в Учреждениях исходить из следующего:

- обеспечить зависимость заработной платы каждого Работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- производить оплату труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с трудовым

законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются трудовым договором на основании присвоенных классов вредности 3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 4.0 по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда, а также за особые условия труда;

- при сменном режиме работы оплату труда за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производить в соответствии со ст. 154 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Конкретный размер оплаты труда Работников за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, либо локальным нормативным правовым актом, принимаемым с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и трудовым договором;

- считать обязательными выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы в Учреждениях и наличие квалификационной категории, предусмотренных постановлением Администрации Смоленской области от 30.10.2015 № 670 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг» и постановлением Администрации Смоленской области от 19.04.2016 г. № 217 «Об утверждении положения об оплате труда работников здравоохранения и предоставления социальных услуг областным государственным казенным учреждениям здравоохранения по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг»;

- сбалансировать структуру заработной платы Работников таким образом, чтобы 55-60% заработной платы направлялось на выплаты по окладам, 30% - на стимулирующие выплаты, в том числе за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности деятельности, 10-15% - на выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда Работников.

4.2.4. Обеспечивать работодателями за счет средств, получаемых Учреждениями из источников финансирования, не запрещенных законодательством Российской Федерации, условия повышения квалификации Работников не менее 1 раза в 5 лет в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. При направлении работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки. Выплаты денежных средств на командировочные расходы производить в полном объеме, не менее чем за трое суток до даты направления.

4.2.5. Для повышения производительности труда, повышения качества выполняемых работ (услуг), Учреждениям провести анализ профессиональных компетенций Работников на соответствие профессиональным стандартам, при необходимости, составить план подготовки Работников и их дополнительного профессионального образования в пределах имеющихся средств Учреждения.

4.2.6. Проводить обмен информацией по вопросам нормирования труда с другими регионами Российской Федерации.

4.2.7. Работодателям:

- создать в Учреждениях постоянно действующую рабочую группу по подготовке положения по нормированию труда Работников и его внедрению с участием первичной профсоюзной организации;

- предусмотреть в коллективных договорах Учреждений перечень профессий, на которые имеются утвержденные типовые отраслевые нормы на выполнение работ. Данные нормы ввести в действие приказами по Учреждениям и зафиксировать их в дополнительных соглашениях к трудовым договорам Работников.

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 определяются законодательством Российской Федерации и областным законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

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

5.3. Для Работников (за исключением Работников, указанных в пунктах 5.4 - 5.8 Соглашения) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (статья 350 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4. Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочего времени устанавливается согласно постановления Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

5.5. Рабочее время водителей Учреждений регламентируется Приказом Минтранса РФ от 20.08.2004 № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

5.6. Рабочее время педагогических работников Учреждений регламентируется в порядке, установленном для соответствующих учреждений, и в соответствии с действующим законодательством.

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

5.8. Для Работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

5.9. Работодатель обеспечивает следующие режимы рабочего времени: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями; шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Работа по графику сменности утверждается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. График сменности согласовывается с выборным профсоюзным органом не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

5.10. Суммированный учет рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и вводится в случаях, когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории Работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для Работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

5.11. Допускаются следующие виды работ за пределами установленного трудовым договором продолжительности рабочего времени:

- работа по совместительству;
- сверхурочная работа;
- работа на условиях ненормированного рабочего дня (в порядке, установленном коллективным договором).

5.12. Работникам ежегодно предоставляются следующие виды оплачиваемых отпусков:

5.12.1. Основной отпуск (продолжительностью не менее 28 календарных дней).

5.12.2. Основной отпуск для инвалидов – 30 календарных дней.

5.12.3. Дополнительный отпуск Работникам с ненормированным рабочим днем за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным Работникам, если эти Работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом Учреждения.

В перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем включаются административно-управленческий, вспомогательный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего

трудового распорядка, трудовым договором и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности Работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником в условиях ненормированного рабочего дня в соответствии с ч. 4 ст. 91 ТК РФ.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых Работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Руководителям Учреждений дополнительный отпуск устанавливается по решению Департамента.

5.12.4. Дополнительный отпуск Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемый по результатам аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда. По результатам специальной оценки условий труда данный дополнительный отпуск предоставляется при классах вредности 3.2; 3.3; 3.4 и 4 и не может быть менее 7 календарных дней.

5.12.5. Дополнительный оплачиваемый трехдневный отпуск за непрерывную работу свыше трех лет в Учреждениях, в частности:

- заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник (врачу-терапевту, врачу-педиатру); врачу-терапевту участковому, врачу-педиатру участковому; медицинской сестре участковой терапевтического участка; медицинской сестре участковой педиатрического участка; врачам общей практики (семейным врачам); медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

- врачам, среднему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений, подстанций) скорой медицинской помощи; старшим врачам станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи; старшим фельдшерам станций (отделений, подстанций) скорой и неотложной медицинской помощи; среднему медицинскому персоналу по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, перешедшим с должности среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений, подстанций) скорой медицинской помощи;

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

- врачам (независимо от наименования должности), среднему медицинскому персоналу (независимо от наименования должности) участковых больниц, врачебных амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов.

При этом в стаж работы, дающей право на отпуск, засчитывается время непосредственно предшествующей их непрерывной работы в вышеуказанных должностях, перечисленных в настоящем подпункте.

5.13. Работникам, за счет внебюджетных средств Учреждения могут предоставляться дополнительные отпуска сверх установленных действующим законодательством с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- одному из родителей, имеющему детей-первоклассников, в первый день учебного года - 1 день;

- в день юбилея 55 лет (для женщин), 60 лет (для мужчин) - 1 день;

- одному из родителей школьника выпускного класса в день выпуска - 1 день;

- свадьба работника - 1 день;

- смерть близких родственников - до 3-х дней;
- рождение ребенка - до 3-х дней;
- работнику без освобождения от работы в течении календарного года по листку нетрудоспособности - до 3-х дней.

Порядок и условия предоставления указанных отпусков определяются коллективными договорами и трудовыми договорами.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для Работника.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Оплата времени отпуска производится не менее чем за три дня до начала отпуска.

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.

5.15. 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).

5.16. Время отдыха педагогических Работников регламентируется в соответствии с действующим законодательством.

6. Охрана труда

6.1. Обязательства Сторон:

6.1.1. Совместно проводить мероприятия (совещания, семинары и т.п.) по соблюдению трудового законодательства и обеспечению охраны труда, а также заседания рабочих комиссий по рассмотрению конкретных случаев нарушения норм в сфере охраны труда.

6.1.2. Ежегодно проводить анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости Работников, разработку и контроль выполнения мероприятий по их предупреждению.

6.1.3. Оказывать консультативно-методическую помощь Учреждениям в вопросах организации работы по охране труда и обеспечения координации их деятельности в этой области.

6.1.4. Обмениваться информацией, методическими пособиями и рекомендациями в области охраны труда.

6.1.5. Проводить совместные проверки по определению соответствия условий и охраны труда Работников, в том числе по выполнению планов мероприятий по улучшению условий труда и оздоровлению Работников по результатам специальной оценки условий труда.

6.2. Профсоюз:

6.2.1. Контролирует мероприятия по улучшению условий и охраны труда в Учреждениях.

6.2.2. Организует избрание, обучение и аттестацию уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда.

6.2.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению 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 и в суде.

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

6.2.5. Участвует в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда и нормированию труда в Учреждениях (по согласованию).

6.2.6. Организует проведение смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации».

6.3. Департамент:

6.3.1. Реализует государственную политику, направленную на обеспечение безопасных условий труда, изучает и обобщает передовой опыт работы в сфере охраны труда, разрабатывает нормативные правовые акты по охране труда, координирует работу по охране труда в системе здравоохранения Смоленской области, анализирует причины производственного травматизма и профессиональных заболеваний, принимает меры к их устранению и профилактике в Учреждениях.

6.3.2. Оказывает организационно-методическую помощь Учреждениям в работе по вопросам охраны труда.

6.3.3. Рассматривает письма, жалобы и другие обращения, поступающие по вопросам, связанным с нарушениями трудового законодательства, затрагивающие права и законные интересы Работников, связанные с несчастными случаями на производстве, отсутствием безопасных условий труда на рабочих местах, с разногласиями по результатам специальной оценки условий труда и нормированию труда.

6.3.4. Совместно с Профсоюзом обеспечивает контроль за расследованием и учетом профессиональных заболеваний, принимают меры для снижения уровня профессиональных заболеваний.

6.4. Работодатели обеспечивают:

6.4.1. Условия для осуществления государственного надзора и контроля, общественного контроля профсоюзными органами за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов по вопросам охраны труда.

6.4.2. Рассмотрение требований профсоюзных органов об устранении выявленных нарушений в сфере охраны труда в недельный срок и сообщение о результатах рассмотрения и принятых мерах в профсоюзный орган, проводившей проверку.

6.4.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с законодательством РФ.

6.4.4. Создание служб охраны труда в Учреждениях в соответствии с требованиями статьи 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4.5. Работников сертифицированной 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 и согласно действующему законодательству.

6.4.6. Расследование несчастных случаев на производстве с участием представителя Профсоюза.

6.4.7. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4.8. Обучение по вопросам охраны труда, техники безопасности, подготовки и проведения специальной оценки условий труда, нормированию труда соответствующих категорий Работников, а также уполномоченных лиц Профсоюза по охране труда в установленные сроки.

7. Социальная защита молодежи

7.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии Учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых Работников Стороны договорились:

7.1.1. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

7.1.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

7.1.3. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия, спартакиады, туристические слеты, конкурсы художественной самодеятельности, в том числе среди детей Работников.

7.1.4. Обеспечивать молодежи доступность и бесплатность занятий спортом, художественной самодеятельностью.

7.1.5. Предоставлять льготы молодым Работникам для обучения в образовательных учреждениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Соглашением.

7.1.6. Разрабатывать меры поддержки молодых квалифицированных специалистов с целью их закрепления, в том числе на селе, решения их социально-бытовых условий.

7.1.7. Проводить политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением её социально-трудовых прав и интересов.

7.1.8. Продолжать практику выплаты профсоюзных стипендий студентам медицинских колледжей в соответствии с действующими положениями Профсоюза.

7.1.9. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива Учреждений, ведущего эффективную общественную работу.

8. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза и их обязанности

8.1. Стороны признают, что Работодатели обязаны:

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

8.1.2. Бесплатно предоставлять первичным профсоюзным организациям независимо от численности Работников необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы первичной профсоюзной организации и проведения собраний работников в рабочее время, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, доступ в интернет) и необходимые документы, в случаях, предусмотренных коллективным договором.

8.1.3. Не препятствовать представителям Профсоюза посещать Учреждения для реализации уставных задач и прав, предусмотренных действующим законодательством.

8.1.4. В случаях, предусмотренных коллективным договором, перечислять денежные средства в первичную профсоюзную организацию на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу из внебюджетных средств.

8.1.5. 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 Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

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

В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса РФ оплата труда председателя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет внебюджетных средств работодателя в размере и порядке, установленных коллективным договором.

8.1.7. 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, семинаров, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

8.1.8. Организовать работу комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию в соответствии с п. 11 Постановления Правительства Российской Федерации от 12.02.1994 № 101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации».

9. Заключительные положения

9.1. В течение одного календарного месяца с момента подписания Соглашения в целях его выполнения Департамент информирует Учреждения о заключении Соглашения и его содержании, Профсоюз – первичные профсоюзные организации.

9.2. Контроль за выполнением Соглашения производится его Сторонами путем обращения в Комиссию, состав которой утверждается по взаимной договоренности Сторон.

9.3. В период действия Соглашения Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10. Подписи Сторон

Начальник
Департамента
Смоленской области
по здравоохранению



В. И. Степченков

Председатель
Смоленской областной организации
Профессионального союза
работников здравоохранения
Российской Федерации



В.И. Ануфриенкова

30.12.2016