

Заместитель  
Правительства Смоленской области –  
министр здравоохранения Смоленской  
области



**В.Н. Макарова**



«08» февраля 2024 года

Председатель Смоленской областной  
организации Профессионального  
союза  
работников здравоохранения  
Российской Федерации



**Е.Н. Войтова**

«08» февраля 2024 года

**Отраслевое соглашение  
между Министерством здравоохранения Смоленской области  
и Смоленской областной организацией Профессионального  
союза работников здравоохранения Российской Федерации по  
регулированию социально-трудовых и связанных с ними  
экономических отношений в отрасли здравоохранения на  
2024 - 2026 годы**

Дата вступления в силу  
Отраслевого соглашения  
«08» февраля 2024 года

город Смоленск  
2024 год

## 1. Общие положения

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

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на отраслевом уровне социального партнерства в пределах их компетенции.

Соглашение содержит взаимные обязательства 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 профессионального союза в сфере создания условий для осуществления его деятельности.

Положения Соглашения являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии собственных средств для их обеспечения.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в областных государственных учреждениях, подведомственных Министерству (далее также - Организации), трудовых договоров с работниками Организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Предметом настоящего Соглашения являются дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, льготы, гарантии и компенсации, а также основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников отрасли здравоохранения Смоленской области.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

- работники Организаций, в отношении которых Министерство выполняет функции и полномочия учредителя, в лице их полномочного представителя - Смоленской областной организации Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее - Профсоюз), действующей на основании Устава, утвержденного Учредительным съездом Профсоюза 6 июня 1990 года (с последующими изменениями и дополнениями);

- работодатели Организаций, в отношении которых Министерство выполняет функции и полномочия учредителя, в лице их полномочного представителя - Министерства;

1.4. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения, при этом не ограничивают права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии финансовых средств для их обеспечения.

Соглашение распространяется на всех работодателей и работников Организаций, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которого оно заключено, и служит основой при заключении коллективных и трудовых договоров.

В случае отсутствия коллективных договоров в Организациях, на которых распространяется Соглашение, оно имеет для них прямое действие.

1.5. Стороны используют все возможности для разрешения коллективных трудовых споров - неурегулированных разногласий между работниками и работодателями в сфере труда.

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

- обмен информацией о перспективных планах социально-экономического развития отрасли здравоохранения Смоленской области, принимаемых решениях, непосредственно затрагивающих интересы работников;
- оказание практической помощи в подготовке проектов коллективных договоров в Организациях, обеспечение контроля за их выполнением;
- опубликование Соглашения в течение одного месяца с момента его заключения на Интернет-ресурсах Сторон;
- проведение проверок Организаций по соблюдению ими требований настоящего Соглашения в целом или отдельных его положений;
- ежегодное обсуждение выполнения Соглашения на совместном заседании, коллегии Министерства и Пленуме Профсоюза.

1.7. Стороны рассматривают обязательства Соглашения как минимальные, которые должны быть обеспечены и могут быть дополнены при заключении коллективных договоров. В коллективные договоры Организаций нельзя включать положения, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением. В коллективном договоре Организации с учетом особенностей её деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников.

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. Работодатель и Профком первичной организации Профсоюза могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 ТК РФ, содержащие условия об установлении гарантий и компенсаций членам Профсоюза, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившими профком первичной организации Профсоюза на представление их интересов в соответствии с частью 2 статьи 30 ТК РФ.

1.10. 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 обязательств, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.11. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения, уточнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, организаций Профсоюза и работников Организаций.

1.12. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке 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.

1.13. Соглашение вступает в силу с момента его подписания и распространяется на отношения Сторон, возникшие с 01.01.2024. Срок действия Соглашения – три года. Стороны обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Соглашения вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый срок.

В случае, если ни одна из сторон до 1 октября 2026 года не заявила о начале переговоров по разработке и заключению нового Соглашения, настоящее Соглашение считается продленным сроком на три года.

1.14. Стороны договорились, что Министерство доводит текст Соглашения до сведения руководителей Организаций, а Профсоюз до первичных профсоюзных организаций, в течение 2 (двух) недель с момента проведения уведомительной регистрации Соглашения, а также размещают его на официальных сайтах в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

1.15. К настоящему Соглашению могут быть присоединены Организации, на которые ранее Соглашение не распространялось (при образовании в них первичной профсоюзной организации).

1.16. Для ведения коллективных переговоров по вопросам заключения, подготовки изменений и дополнений в настоящее Соглашение, организации контроля за выполнением настоящего Соглашения по решению Сторон Соглашения создается отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в сфере здравоохранения Смоленской области (далее - Комиссия).

Порядок формирования и деятельности Комиссии устанавливается Положением об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в сфере здравоохранения Смоленской области, утвержденным представителями Сторон, согласно приложению к настоящему Соглашению.

1.17. Созданную на равноправной основе Комиссию наделить полномочиями:

- по подготовке проекта Соглашения и его заключению;
- по внесению дополнений и изменений в Соглашение;
- по урегулированию возникающих разногласий;
- по осуществлению постоянного контроля за ходом выполнения

Соглашения.

1.18. Настоящее Соглашение является правовым актом социального партнерства и его условия обязательны для Сторон, заключивших его. Каждая из Сторон, подписывая Соглашение, несет ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

## **2. Обязательства сторон Соглашения**

2.1. Стороны Соглашения обязуются:

2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в здравоохранении, повышения престижности профессии медицинского работника, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты;

2.1.2. Проводить совместное рассмотрение проектов нормативных правовых актов, затрагивающих профессиональные, социально-экономические интересы работников Организаций;

2.1.3. Проводить совместную разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта», организации и проведения семинаров по охране труда с руководителями Организаций, руководителями (специалистами) служб охраны труда, председателями первичных профсоюзных организаций и других мероприятий;

2.1.4. Оказывать содействие работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных договоров, не допускать принятия обязательств в коллективных договорах, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

2.1.5. Содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в Организациях.

2.1.6. В целях реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов Российской Федерации, Смоленской области, содержащих нормы трудового права, готовить предложения по вопросам:

- установления тождественности профессиональной деятельности в соответствии со статьей 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в Российской Федерации» и постановлением Правительства Российской Федерации от 28.08.2014 № 869 «Об установлении тождественности профессиональной деятельности, выполняемой после изменения организационно-правовой формы и (или) наименования учреждений (организаций), профессиональной деятельности, выполнявшейся до такого изменения, в целях досрочного пенсионного обеспечения по старости»;

- расширения мер социальной защиты для медицинских работников;

- обеспечения экономических, социально-трудовых прав и интересов работников.

2.2. Стороны Соглашения в пределах своей компетенции осуществляют мониторинг и анализ ситуации по:

2.2.1. Обеспечению целевых значений соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников и трудового дохода в субъекте Российской Федерации, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

2.2.2. Совершенствованию и реализации в Организациях систем оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Смоленской области; по анализу лучших практик применения «эффективного контракта»;

2.2.3. Реализации мероприятий, направленных на повышение эффективности здравоохранения, дополнительного профессионального образования с учетом структурных преобразований Организаций, совершенствования норм труда и определения прогнозной численности работников с учетом действующих порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций и стандартов медицинской помощи;

2.2.4. Улучшению условий и охраны труда, предупреждению и снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.3. Стороны Соглашения при необходимости готовят обоснованные предложения в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерство здравоохранения Российской Федерации, Смоленскую областную Думу, Правительство Российской Федерации, Правительство Смоленской области, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования:

2.3.1. Об утверждении базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских работников;

2.3.2. Об учете в нормативе затрат на оказание медицинской помощи в Организациях, реализующих государственные (муниципальные) задания, объемов финансовых средств, необходимых для обеспечения мероприятий по охране труда;

2.3.3. О выделении из средств соответствующего бюджета объема ассигнований, а также увеличения тарифов на медицинские услуги за счет средств обязательного медицинского страхования, необходимых для:

- обеспечения целевых значений соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников и трудового дохода в субъекте Российской Федерации, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

- совершенствования систем оплат труда, исходя из увеличения доли выплат по должностным окладам в структуре заработной платы.

2.3.4. О внесении изменений в законодательство Российской Федерации, регулирующее специальную оценку условий труда, направленных на объективную и качественную оценку условий труда на рабочих местах медицинских работников в Организациях;

2.3.5. О внесении изменений в профессиональные квалификационные группы медицинских и фармацевтических работников.

2.4. Стороны Соглашения обеспечивают систематический контроль:

- за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам Организаций;

- за реализацией Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при установлении и изменении систем оплаты труда в Организациях.

2.5. Стороны договорились, что при подготовке проектов областных законов, нормативных правовых актов, относящихся к предмету данного Соглашения, привлекать обком Профсоюза к их разработке, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

2.6. Стороны Соглашения договорились:

2.6.1. Профсоюз вправе выступать с предложениями о разработке Министерством нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

2.6.2. Министерство, работодатели Организаций предоставляют Профсоюзу по письменному запросу в сроки, установленные законодательством Российской Федерации, информацию по вопросам регулирования трудовых отношений (в том числе, о численности и составе работников, о показателях условий и охраны труда, о планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников), заработной платы (в том числе, о системах оплаты труда, о размере средней заработной платы по категориям работников, о размере и структуре фондов оплаты труда, о средствах, направляемых на выплаты стимулирующего характера, объеме задолженности по выплате заработной платы, о принимаемых решениях по финансированию сферы здравоохранения), социально-экономического развития отрасли и другую информацию по социально-трудовым вопросам.

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

2.6.4. Учитывать мнение Профсоюза при выдвижении руководителей и работников Организаций на присвоение государственных, региональных, ведомственных и отраслевых наград, а также почетных званий.

2.7. Министерство:

2.7.1. Участвует в реализации положений настоящего Соглашения в пределах полномочий, определенных Положением о Министерстве, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые права работников отрасли здравоохранения.

2.7.2. При проведении аттестации медицинских работников на квалификационную категорию обеспечивает участие представителей организаций Профсоюза в работе аттестационных комиссий Министерства.

2.7.3. Рассматривает письменные обращения Профсоюза в срок до 30 календарных дней со дня их регистрации.

2.7.4. При рассмотрении вопроса о премировании руководителей Организаций по результатам годовых показателей, в целях развития социального партнерства, учитывает такие критерии, как наличие коллективного договора, первичной профсоюзной организации, объединяющей более 50% от общего числа работников Организации.

2.8. Профсоюз:

2.8.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, в том числе при разработке и согласовании (вынесении мотивированного мнения) проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.8.2. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.8.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон Соглашения и предотвращения социальной напряженности в коллективах Организаций.

2.8.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, содействует в проведении специальной оценки условий труда.

### **3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении Организациями**

В целях развития социального партнерства Стороны признали необходимым:



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

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

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

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

3.5. В целях снижения социальной напряженности Стороны договорились обеспечить объективность и гласность в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат, материальной помощи работникам.

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

3.7. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства в Организациях.

3.8. Создавать условия для оплаты труда работников на основе «эффективного контракта». Оплату труда работникам устанавливать в зависимости от результатов и качества их труда, заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений Организаций, повышения качества оказываемых услуг.

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

3.10. Принимать локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения в Организации, в установленных законодательством случаях с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза. В соответствии с частью 4 статьи 8 ТК РФ локальные нормативные акты, принятые без установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения, не подлежат применению.

3.11. Рекомендовать Организациям включать в коллективные договоры правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда в качестве приложений к нему.

3.12. Рекомендовать Работодателям совместно с Председателями первичных профсоюзных организаций направлять в Профсоюз проекты коллективных договоров для юридической экспертизы.

3.13. Рекомендовать Работодателям рассматривать вопросы, предложения, обращения, принятые на профсоюзных собраниях (конференциях), ответ по которым в течение месяца необходимо направлять в профком первичной организации Профсоюза.

3.14. Рекомендовать Работодателям при приеме на работу:

3.14.1. Направлять работников в профком первичной организации Профсоюза в рамках социального партнерства.

3.14.2. Знакомить работников с коллективным договором и правилами внутреннего распорядка в день подписания трудового договора.

3.15. Рекомендовать Работодателям в соответствии с коллективным договором и Положением о материальной помощи:

3.15.1. Оказывать материальную помощь в первую очередь на поддержку малообеспеченных работников, не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, а также пострадавших в случаях стихийных бедствий, несчастных случаев, тяжелой болезни, утрат и т.д.

3.15.2. Материально стимулировать наставников молодых специалистов, активистов безвозмездного донорского движения, а также общественных инспекторов по охране труда (при результативном общественном контроле), других работников, которые сотрудничают с Работодателем в вопросах обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

3.15.3. Частично компенсировать стоимость путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников Организаций.

3.15.4. Направлять работников Организаций для участия в спортивно-массовых и культурно-массовых мероприятиях сторон Соглашения.

#### **4. Вопросы трудовых отношений. Оплата труда**

4.1. Стороны Соглашения договорились:

4.1.1. Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты Организаций в части оплаты труда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Смоленской области, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Создавать условия для оплаты труда работников на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений Организации, повышения качества оказываемых услуг.

4.1.3. «Эффективный контракт» заключать в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Смоленской области, содержащими нормы трудового права, дополнительные соглашения с работниками Организаций в целях

конкретизации трудовой функции (должностных обязанностей) по соответствующим должностям, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для определения условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера.

4.1.4. При установлении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда работников Организаций, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются и изменяются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Смоленской области, содержащими нормы трудового права.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Организаций в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Система оплаты труда работников Организаций устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2009 года № 286 (при наличии должностей в учреждениях здравоохранения);
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 23 июля 2010 года № 541н;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Перечня видов выплат компенсационного характера в бюджетных, казенных и автономных учреждениях;
- Перечня видов стимулирующего характера в бюджетных, казенных и автономных учреждениях;
- Примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- Постановлений Конституционного суда РФ от 28.06.2018 года № 26-П, от 11.04.2019 года № 17-П, от 16.12.2019 года № 40-П;
- мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.5. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда работников Организаций.

4.1.6. Участвовать в совместной разработке проектов нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда работников Организаций. При разработке

проектов нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников Организаций, при разработке методических рекомендаций и разъяснений по формированию и реализации систем оплаты труда учитывать мнение Профсоюза.

4.1.7. Совершенствовать системы оплаты труда работников Организаций, в том числе в части обеспечения доли выплат по окладам в структуре заработной платы не ниже 55 процентов без учета компенсационных выплат за работу в особых условиях труда.

4.1.8. Совместно проводить мониторинг систем оплаты труда в Организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение доли должностного оклада в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей и работников, а также основного и административно-вспомогательного персонала. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами Соглашения;

4.1.9. Оказывать методическую, практическую и юридическую помощь Организациям по вопросам оплаты труда, а также проводить разъяснительную работу по совершенствованию систем оплаты труда и оформлению трудовых отношений.

4.1.10. Установить следующий порядок оплаты руководителей Организаций:

- должностные оклады устанавливать в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Организаций;

- выплаты компенсационного характера устанавливать в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

- выплаты стимулирующего характера производить в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых для Организаций. В качестве показателя оценки результативности работы руководителя Организации устанавливается показатель роста уровня заработной платы различных категорий работников Организации.

4.1.11. Установить предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и работников Организаций в кратности от 1 до 6 с учетом сложности и объема выполняемой работы (уровень оказания медицинской помощи, коечный фонд Организации, численность прикрепленного к организации населения, численность работников и др.).

4.1.12. Обеспечивать систематический контроль:

- за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам;

- за реализацией и соблюдением норм Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Смоленской области, содержащих нормы трудового права, при установлении, изменении и реализации систем оплаты труда в Организациях;

- за сохранением уровня заработной платы работников Организаций, не ниже установленной до введения или изменения систем оплаты труда;

- за выплатой заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размерах не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, с учетом правовых позиций Конституционного Суда РФ (постановления от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П);

- за своевременностью перечисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

#### 4.2. Работодатели обеспечивают:

4.2.1. Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты организаций в части оплаты труда в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Смоленской области, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.2. Создание условий и дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений Организаций, повышении качества оказываемых услуг.

4.2.3. Заключение в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, дополнительных соглашений с работниками в целях конкретизации их должностных обязанностей, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для назначения выплат стимулирующего характера.

4.2.4. При установлении, изменении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что системы оплаты труда работников организаций устанавливаются и изменяются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Смоленской области, содержащими нормы трудового права, в том числе с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, правовых позиций Конституционного Суда РФ (постановления от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П).

4.2.5. Установление оплаты труда работников в соответствии с Положением об оплате труда организаций, утвержденным с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.6. Недопущение снижения установленного Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной

социальной политики» показателя уровня оплаты труда отдельных категорий медицинских работников;

4.2.7. Индексацию заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации

4.2.8. Установление действенных механизмов в зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества оказываемой медицинской помощи;

4.2.9. Дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда организации - не более 40% (процентов);

4.2.10. Установление при изменении условий оплаты труда заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не менее заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

4.2.11. Установление размеров окладов (должностных окладов) работников организаций на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (на основе квалификационных уровней соответствующих профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из увеличения их доли в структуре заработной платы работников до 55% - 60% (процентов);

4.2.12. Установление должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей Организаций;

4.2.13. Установление фиксированного размера оклада (должностного оклада) работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц, в трудовом договоре с работником;

4.2.14. Установление размеров и условий осуществления выплат компенсационного характера:

4.2.14.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда, но не менее 4% оклада (должностного оклада) устанавливаются дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, субъекта РФ, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Не допускать снижения компенсационной выплаты по результатам специальной оценки условий труда без улучшения условий труда.

4.2.14.2. В случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, до 50% (процентов) части оклада часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время; работникам, осуществляющим оказание экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, до 100% части оклада (должностного оклада).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

- за работу в праздничные дни, сверхурочную работу в соответствии трудовым законодательством.

Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом правовых позиций Конституционного суда РФ, изложенных в постановлениях от 28.06.2018 года № 26-П, от 11.04.2019 года № 17-П, от 16.12.2019 года № 40-П.

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ в пределах нормальной продолжительности рабочего времени только с письменного согласия работника (по соглашению сторон) с того срока, в течение которого на него возлагаются дополнительные обязанности (по факту возникновения) без табелирования данной категории работников в таблице учета рабочего времени (простановка фактически отработанных часов).

4.2.15. Установление размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы (сложность, напряжённость, интенсивность, достижения (вклад) по занимаемой должности) для работников Организаций коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, с учетом разрабатываемых в организации формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

При разработке показателей и критериев эффективности работы работников Организаций рекомендуется руководствоваться приказом Минздрава России от 28.06.2013 года № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

4.3. Работодатели соблюдают Трудовой кодекс РФ, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, гарантирующие:

4.3.1. Своевременность выплаты заработной платы работников;

4.3.2. Обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

4.4. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением прав и интересов работников Организаций в области оплаты труда и трудовых отношений;

- проводить обучение профактива, руководителей и служб Организаций по вопросам оплаты труда;

- оказывать консультативную и практическую помощь первичным профсоюзным организациям, членам Профсоюза по вопросам оплаты труда;

- инициировать индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Стороны Соглашения договорились, что:

5.1.1. Режим труда и отдыха в Организациях устанавливается для работников в зависимости от занимаемой ими должности (структурного подразделения) Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 372 ТК РФ);

5.1.2. Работодатели Организаций требуют от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и ведут учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы.

5.1.3. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени вне зависимости от условий труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ):

- не более 39 часов в неделю – для медицинских работников в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса РФ;

- 36, 33, 30, 24 часа в неделю – для медицинских работников в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 года № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»;

- 36 часов в неделю – для женщин, работающих в сельской местности в соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса РФ.

5.1.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников (не медицинских), 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.



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

5.1.5. На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в части первой статьи 92 ТК РФ, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами:

при 36 часовой рабочей неделе – до 12 часов;

при 30 часовой рабочей недели и менее – до 8 часов.

5.1.6. Рабочее время педагогических и иных работников регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.1.7. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей, управление которыми входит в их трудовые обязанности, устанавливается приказом Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

5.1.8. В течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

В рабочее время указанные перерывы не включаются.

На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также место для отдыха и приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех работников предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней. В соответствии со ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, то есть в каждом рабочем году.

Стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы (письма Минтруда России от 09.04.2020 № 14-2/В-395, от 31.10.2019 № 14-2/ООГ-8456). Если какие-либо периоды времени (в соответствии с ч. 2 ст. 121 ТК РФ) не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска (с 01.02.2002 по настоящее время – в календарных днях);

5.1.10. Стороны договорились, не допускать предоставления очередного оплачиваемого отпуска за фактически отработанное время, поскольку данное

положение предусмотрено только в отношении дополнительного отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

5.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

5.2.1. Работникам Организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с приложением к коллективному договору, разработанным с учетом:

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

- постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

5.2.2. Работникам Организаций за непрерывный стаж работы (свыше 3 лет) при наличии финансовой возможности ежегодный дополнительный оплачиваемый 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.

5.2.3. Работникам, являющимся научными работникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется отпуск продолжительностью 48 рабочих дней, кандидата наук - 36 рабочих дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12 августа 1994 года № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень».

Указанные отпуска предоставляются работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке.

5.2.4. Педагогическим работникам Организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.2.5. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и устанавливается в размере не менее трех календарных дней. Отпуск за ненормированный рабочий день руководителям Организаций устанавливается нормативным правовым актом Министерства и трудовым договором с руководителем организации.

5.2.6. Работодатели предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время по их желанию:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в Организации;
- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в Организации;
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет.

5.2.7. При составлении графика отпусков, работодатели по письменному заявлению работников предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время:

- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей (ему) ребенка в возрасте до 14 лет;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- несовершеннолетним работникам;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства;
- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;
- работникам, которым присвоено почетное звание (например - «Народный ...» или «Заслуженный...»), как Российской Федерации;

- работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы и участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- инвалидам войны, ветеранам боевых действий на территории других государств.

5.2.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и по заявлению работника могут предоставляться по частям. При этом продолжительность хотя бы одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

5.2.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется по результатам специальной оценки условий труда. Минимальная продолжительность отпуска, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней.

Работникам, принятым на работу после вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями в зависимости от установленного по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах итогового класса (подкласса) вредных условий труда по степени вредности или опасных условий труда:

подкласс 3.2. – не менее 7 календарных дней;

подкласс 3.3. – не менее 8 календарных дней;

подкласс 3.4. – не менее 10 календарных дней;

класс 4 (опасный) – не менее 12 календарных.

5.2.10. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» независимо от результатов проведенной специальной оценки условий труда.

5.2.11. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры отдельно устанавливаемой денежной компенсации устанавливаются коллективным договором.

5.2.13. Работодатель может предоставлять работникам, по предварительному письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ и положениями коллективного договора, а также:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;
- работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;
- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;
- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных дней в рабочем году;
- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный ...» – до 1 месяца в рабочем году;
- работникам, которым присвоено звание «Ветеран труда» – до 1 месяца в рабочем году.
- работникам, работающим по совместительству, отпуск без сохранения заработной платы на период учебных отпусков по основному месту работы на основании их письменного заявления.

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

5.2.15. Работник не несет ответственности за невыполнение требований локальных нормативных актов, с которыми он не был ознакомлен под роспись.

## **6. Содействие занятости, повышение квалификации работников, трудовые отношения**

6.1 Стороны Соглашения договорились:

6.1.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

6.1.2. Анализировать состояние рынка труда в сфере здравоохранения, потребность в кадрах в Организациях, осуществлять мероприятия по обеспечению Организаций медицинскими кадрами в соответствии с имеющейся потребностью.

6.1.3. Контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и компенсаций работникам при смене собственника, изменении подведомственности или реорганизации Организаций.

6.1.4. В случае ликвидации Организации либо сокращения численности или штата работников, возможного расторжения трудовых договоров с работниками персонально и в письменной форме под роспись, работодатели сообщают об этом работникам, а также информируют выборный орган первичной профсоюзной организации и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.1.5. При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией Организации, сокращением численности или штата, руководствоваться нормами ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, субъекта РФ, содержащими нормы трудового права, при проведении отбора кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 Трудового кодекса РФ.

6.1.6. Критериями массового высвобождения работников Организаций считаются сокращение численности или штата работников в количестве:

- 25 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 300 и более человек в течение 90 календарных дней.

6.1.7. При массовом высвобождении работников в Организациях по инициативе работника (собственное желание) анализировать обоснованность и соблюдение требований действующего трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права при проведении процедуры увольнения по данному основанию.

6.2. Стороны Соглашения при регулировании трудовых отношений, режима труда и отдыха исходят из того, что:

6.2.1. Работодатели обязуются:

- оформлять с работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства;
- при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с коллективным договором, иными локальными нормативными актами, действующими в организации; ознакомить работника с деятельностью первичной профсоюзной организации у данного Работодателя;

- не препятствовать работникам в реализации их права на вступление в Профсоюз.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, данным Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

6.2.2. Содержание трудового договора, в том числе и работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства, должно соответствовать требованиям статьи 57 Трудового РФ. Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме с учетом принципов «эффективного контракта», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

6.2.3. Трудовой договор с работниками Организаций заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок. Работодатель не вправе требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

6.2.4. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.5. В целях бесперебойной работы Организаций, а также защиты от неправомерного увольнения руководителей Организаций исходить из необходимости заключения с ними срочного трудового договора на срок не менее чем три года.

6.2.6. Работодатели не допускают необоснованный отказ в приеме на работу граждан, достигших предпенсионного возраста.

6.2.7. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. В случае направления работника на обучение с частичным отрывом от работы, либо без отрыва от работы, за ним сохраняется заработок за часы, пропущенные в связи с обучением, а также производится оплата времени, фактически отработанного работником.

6.2.8. Руководители Организаций помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях совмещения должностей осуществлять лечебную деятельность для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии в

связи с осуществлением лечебной и иной деятельности по охране здоровья населения.

6.3. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям включать в коллективные договоры, с учетом финансово-экономического положения, следующие льготы и преимущества для работников:

- при сокращении численности или штата работников учитывать кроме лиц, имеющих преимущественное право оставления на работе, указанных в статье 179 ТК РФ, также работников предпенсионного возраста (2 года до достижения пенсионного возраста);

- оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- компенсацию при увольнении сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством;

- выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и менее года до наступления пенсионного возраста и др.

#### 6.4. Работодатели Организаций:

6.4.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяют численность высвобождаемых работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов работ работодатели проводят обязательные взаимные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации и разрабатывают мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников;

6.4.2. Предоставляют время для поиска работы работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата. Продолжительность этого времени определяется его соглашением с работодателем или в коллективном договоре;

6.4.3. Предоставляют преимущественное право трудоустройства работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с квалификацией работника в данное учреждение в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий. Право трудоустройства может быть установлено коллективным договором;

6.4.4. Проводят профессиональную подготовку, переподготовку, и повышение квалификации работников за счет средств работодателя, исходя из потребности работодателя. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, и повышения квалификации определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

Согласно п. 8 части первой ст. 79 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ, части 5 ст. 196 ТК РФ создают условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров (с учетом приказа Минздрава РФ от 03.08.2012 № 66н), организуют процесс непрерывного развития



работников на базе учебных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров.

Обеспечивают доступ медицинским работникам к федеральным сервисам непрерывного медицинского образования, используя автоматизированные рабочие места медицинских работников или коллективную точку доступа, расположенную на территории медицинской организации. Порядок и условия определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В соответствии с частью третьей ст. 196 ТК РФ формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

6.4.5. Признают, что локальный нормативный акт в Организациях – это документ, содержащий нормы трудового права и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающий интересы работников, и принимаемый в пределах компетенции работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в установленном законом порядке.

6.5. Допускают внесение изменений в трудовой договор в случаях изменения организационных или технологических условий труда, за исключением изменения трудовой функции работника (статья 74 ТК РФ). Определенными сторонами условиями трудового договора следует считать перечень обязательных и дополнительных условий, перечисленных в статье 57 ТК РФ. В случае таких изменений, а также в случае увольнения по п. 2 статьи 81 ТК РФ, работодатель обязан предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях) (ст. 74, 84 ТК РФ).

6.6. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (статья 75 ТК РФ).

6.7. Разработка, а также внесение изменений и дополнений в должностную инструкцию (функциональные обязанности) работника производится по согласованию (с учетом мотивированного мнения) с выборным профсоюзным органом.

Локальные нормативные акты, связанные с внедрением профессиональных стандартов, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в установленном нормативным правовым актом порядке.

6.8. В случае отсутствия у работодателя работы, на которую может быть переведен работник, нуждающийся в переводе в соответствии с медицинским заключением, работодатель на весь указанный в медицинском заключении срок отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности) (статья 73 ТК РФ). При наличии финансовых возможностей организации, на весь период отстранения от работы по медицинским показаниям, возможна выплата работнику средней заработной платы на период до 4 месяцев.

## **7. Условия труда, охрана труда и здоровья**

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Проводить совместные мероприятия (совещания, семинары и т.п.) по вопросам соблюдения трудового законодательства и обеспечению безопасных условий и охраны труда.

7.1.2. Проводить ежегодный анализ производственного травматизма, заболеваемости Работников, результатов СОУТ с рассмотрением данных вопросов на коллегии Министерства и Пленуме Профсоюза.

7.1.3. Совместно контролировать сроки обучения и аттестации специалистов по охране труда, руководителей Организаций, членов комитетов (комиссий) по охране труда Организаций и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза.

7.1.4. Обмениваться информацией, методическими пособиями и рекомендациями в области охраны труда, разрабатывать и издавать методические пособия по обеспечению безопасных условий охраны труда.

7.1.5. Проводить совместные комплексные проверки соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, в том числе по выполнению планов мероприятий по улучшению условий труда работников по результатам СОУТ.

7.1.6. Сотрудничать в области популяризации вопросов охраны труда среди работников и повышать значимость (повышение статуса и имиджа) специалистов по охране труда в Организациях.

7.1.7. Добиваться обеспечения финансирования мероприятий по охране труда в необходимых объемах и установить постоянный контроль за использованием денежных средств, направляемых на профилактику производственного травматизма, улучшение условий и охраны труда в Организациях.

### **7.2. Министерство:**

7.2.1. Оказывает профилактическую помощь Организациям, направленную на снижение числа пострадавших в результате несчастных случаев на производстве.

7.2.2. Реализует государственную политику, направленную на обеспечение безопасных условий труда, изучает и обобщает передовой опыт работы в сфере охраны труда, разрабатывает правовые акты, имеющие нормативный характер, по охране труда, координирует работу по охране труда в Организациях, анализирует причины производственного травматизма и профессиональных заболеваний, принимает меры к их устранению и профилактике.

7.2.3. Рассматривает письма, жалобы и другие обращения работников Организаций, поступающие по вопросам соблюдения руководителями Организаций требований трудового законодательства и законодательства по охране труда.

Установив, что поступившие обращения указывают на нарушение работодателями трудовой дисциплины, невыполнение ими своих должностных обязанностей, невыполнение пунктов Соглашения, Министерство принимает меры к рассмотрению и разрешению сложившейся ситуации с учетом сроков привлечения лица к дисциплинарной ответственности

7.2.4. Рассматривает заявление Профсоюза о нарушении работодателем Организации трудового законодательства и иных актов и привлекает в установленном порядке к дисциплинарной ответственности Работодателей, нарушающих трудовое законодательство, законодательство об охране труда в соответствии со статьями 195 и 370 ТК РФ.

7.2.5. Стороны договорились проводить среди работников Организаций разъяснительную работу, направленную на формирование ответственной позиции работников по соблюдению требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и здоровью, а также безопасности и здоровью коллег по работе.

### **7.3. Профсоюз:**

7.3.1. Осуществляет через техническую инспекцию труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза контроль за соблюдением законодательства о труде, состоянием охраны труда, выдает работодателю требование об устранении выявленных нарушений, обязательные для рассмотрения.

7.3.2. Рассматривает письма, жалобы и другие обращения, поступающие по вопросам трудового законодательства, законодательства об охране труда, затрагивающим права и законные интересы работников Организаций.

7.3.3. Обеспечивает участие технической инспекции труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, групповых несчастных случаев, тяжёлых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом.

7.3.4. Организует избрание, обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза.

### **7.4. Работодатели обеспечивают:**

7.4.1. Предоставление до 1 марта календарного года информации в выборный орган первичной организации Профсоюза о заболеваемости, производственном травматизме и профессиональных заболеваниях в прошедшем году, о выделенных средствах на выполнение мероприятий по охране труда.

7.4.2. Условия для осуществления государственного надзора и контроля, общественного контроля профсоюзными органами за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов по вопросам охраны труда, а также экологической безопасности.

7.4.3. Рассмотрение с участием профсоюзного органа результатов расследования несчастных случаев на производстве для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма.

7.4.4. Создание в Организациях условий для обеспечения работников горячим питанием, выделение средств на оборудование пунктов приема пищи и отдыха, выделение помещений социально-бытового назначения для работающих (гардеробных, душевых, комнат личной гигиены, буфетов и др.).

7.4.5. Принятие мер по финансированию мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Организациях в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на оказание работ, услуг (статья 226 ТК РФ) в том числе:

- на специальную оценку условий труда, иммунизацию работников Организаций (по перечню, утвержденному коллективным договором);

- на обеспечение работников Организаций спецодеждой, санитарно – гигиенической одеждой, санитарной обувью, санитарными принадлежностями, средствами индивидуальной защиты, молоком и другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 года № 65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви»; приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 года № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение Работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»; приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022 года № 291н «Об утверждении Перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов»; приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 года № 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»).

7.4.6. Ежегодное выделение средств на охрану труда в необходимых объемах, определяемых коллективными договорами с учетом финансово-экономической потребности.

Ежегодное использование средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, направляемых на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний Работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами и дополнительного объема средства санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с действующим пенсионным законодательством.

7.4.7. Создание службы охраны труда в Организации в соответствии с требованиями статьи 217 ТК РФ и структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты России от 31.01.2022 № 7.

7.4.8. Проведение:

- специальной оценки условий труда;
- иммунизации работников;
- утверждение отчета проведенной специальной оценки условий труда с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Учет мотивированного мнения производится в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ.

7.4.9. В соответствии с действующим законодательством проведение:

- предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ и Министерства здравоохранения Смоленской области от 31 декабря 2020 года № 988н /1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»).

- внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, оплату санитарных книжек.

7.4.10. Обеспечение работников Организаций спецодеждой, санитарно – гигиенической одеждой, санитарной обувью, санитарными принадлежностями, средствами индивидуальной защиты, молоком и другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии со статьями 221, 222 ТК РФ.

7.4.11. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

7.4.12. Недопущение работников Организаций к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.

7.4.13. Систематический контроль обеспечения безопасных условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.14. Участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, произошедших в Организациях, предоставляет информацию в Профсоюз о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.4.15. Создание комитетов (комиссий) по охране труда организаций (статьей 218 ТК РФ) и предоставление им информации и документов, необходимых для осуществления полномочий.

7.4.16. Обучение охране труда и технике безопасности в установленные сроки соответствующих категорий Работников, а также уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда.

7.4.17. Рассмотрение требований об устранении выявленных нарушений технической и правовой инспекций Профсоюза и представлений уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда.

Дают письменный ответ в Профсоюз о результатах рассмотрения в недельный срок с момента получения требования.

7.4.18. Создание в соответствии с положениями коллективного договора и (или) локальными нормативными актами Организации необходимых условий для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами Профсоюза по охране труда своих функций:

- предоставление для выполнения возложенных обязанностей не менее 2 часов рабочего времени в неделю (указанное время входит в рабочее время и подлежи оплате). Предусматривает указанные условия в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, являющимся уполномоченным (доверенным) лицом Профсоюза по охране труда.

- увольнение уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

- поощрение за осуществление общественного контроля лучших уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда.

7.4.19. Оборудование и оснащение кабинетов, уголков, стендов охраны труда, приобретение наглядной агитации по охране труда и безопасности дорожного движения, создание автоматизированных рабочих мест специалистов по охране труда.

7.4.20. Выплату единовременной компенсации в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, в случае производственной травмы со смертельным исходом, произошедшей по вине Работодателя, семье погибшего помимо установленного законодательством возмещения ущерба за счет Организации. Работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, оказывать единовременную материальную помощь из средств Работодателя в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.

7.4.21. Оказание единовременной материальной помощи из средств Работодателя в размере не менее 3-х среднемесячных заработков работникам, у которых установлено профессиональное заболевание.

7.4.22. Признание права Работника на отказ от выполнения работы, если условия труда по заключению органов контроля (надзора), уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства о труде, охране труда:

- не соответствуют требованиям норм и правил по охране труда;
- в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих, до устранения этой опасности;

- при не предоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда.

Оплата за простой по этой причине производится из расчета оклада, если администрация не смогла предоставить работнику на время простоя другую работу, соответствующую его квалификации.

## **8. Социальные гарантии и компенсации**

Стороны при регулировании вопросов в области социальных гарантий и льгот для работников Организаций договорились:

8.1. Обеспечивать выполнение установленных законодательством Российской Федерации, Смоленской области гарантий и льгот работникам и их семьям и не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий за счет средств от приносящей доход деятельности при заключении коллективных договоров в организациях;

8.2. Проводить согласованную работу, направленную на:

8.2.1. Обеспечение здоровья работников отрасли:

- проведение периодических и внеочередных медицинских осмотров;
- формирование индивидуальных профилактических программ;
- внедрение в практику внеочередного приема работников, их детей и супругов в поликлинике и внеочередной плановой госпитализации при наличии соответствующего направления лечебного учреждения;

8.2.2. Развитие физической культуры и спорта, организацию детского отдыха и санаторно-курортного лечения работников и членов их семей;

8.2.3. Закрепление кадрового состава;

8.2.4. Подготовку и проведение профессионального праздника – Дня медицинского работника, отраслевой Спартакиады, проведение профессиональных конкурсов, форумов;

8.3. Рекомендовать работодателям:

8.3.1. Предусматривать в коллективных договорах предоставление кратковременных отпусков (в рабочих днях) в случае:

- бракосочетания – 3 дня;
- призыва на срочную военную службу – 2 дня;
- при выписке новорожденного из роддома – 1 день (отцу);
- свадьбы детей работника – 2 дня;
- переезда на новое место жительства – 2 дня;
- юбилея работника (50, 55, 60-летие) – 1 день;
- родителям детей 1 класса в первый день учебного года;
- смерти близких родственников – 3 дня.

8.3.2. Предусматривать в коллективных договорах:

- частичное финансирование летнего оздоровительного отдыха детей медицинских работников за счет доходов, полученных от платных услуг и иной, приносящей доход деятельности;

- единовременную выплату семье умершего (погибшего) работника в случае смерти, не связанной с исполнением трудовых обязанностей;
- единовременную выплату ветеранам Организации, при выходе их на заслуженный отдых;
- дополнительные гарантии и компенсации работникам при наличии средств от иной приносящей доход деятельности.

8.3.3. Осуществлять выплату денежной компенсации за наем жилых помещений отдельным категориям работников Организаций, установленным областным законодательством, в случаях необеспечения их жилыми помещениями.

8.3.4. Предусмотреть направление части средств, полученных от приносящей доход деятельности на:

- оказание медицинской и социальной помощи работникам;
- проведение спортивных и культурно-массовых мероприятий.

## **9. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодежи**

9.1. Стороны Соглашения считают молодыми работниками Организаций - граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее – молодые работники).

9.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Организациях являются:

- проведение разъяснительной работы с обучающимися в учреждениях профессионального образования и молодыми работниками в целях закрепления их в Организациях;
- поддержание активности молодых работников и обучающихся в учреждениях профессионального образования;
- обеспечение обучающихся в учреждениях профессионального образования и молодых работников правовой и социальной защищенностью.

9.3. Стороны Соглашения в целях сохранения и развития кадрового потенциала Организаций, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности работников рекомендуют работодателям:

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

9.3.2. Проводить работу по формированию резерва из числа молодых работников на руководящие должности;

9.3.3. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в Организациях. Устанавливать наставникам молодых работников доплаты за работу с молодыми работниками на условиях, определяемых коллективными договорами;



9.3.4. Устанавливать при наличии финансовых средств ежемесячные надбавки в течение 3-х лет после окончания учебного заведения для молодых работников;

9.3.5. Осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы из числа молодых работников за счет средств работодателя;

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

9.3.7. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Смоленской области и коллективным договором;

9.3.8. Обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без его согласия);

9.3.9. Содействовать созданию и работе Молодежного Совета (комиссии) первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности Организации;

9.3.10. Председателю Молодежного Совета (комиссии) предоставлять 1 (один) день в месяц (при необходимости) с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников Организации;

9.3.11. Разрабатывать совместную программу по созданию временных рабочих мест для стажировки в целях приобретения опыта работы студентов и выпускников из числа молодых работников профессионального образования во время каникул.

#### 9.4. Профсоюз:

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

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

9.4.3. Участвует в реализации программы развития студенческого самоуправления.

#### 9.5. Работодатели и первичные профсоюзные организации:

9.5.1. Обобщают и распространяют опыт работы с молодыми работниками, направленный на их привлечение к активной производственной и социальной деятельности;

9.5.3. Могут устанавливать именные стипендии студентам образовательных учреждений среднего профессионального образования за отличную успеваемость;

9.5.4. Поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации;

9.5.5. Проводят конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям среди молодых работников. Организуют и проводят массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

## **10. Обеспечение гарантий прав организаций Профсоюза и членов Профсоюза.**

Стороны признают, что Работодатели обязаны:

10.1. Соблюдать права и гарантии членов и выборных органов Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Не препятствовать созданию и функционированию структур профсоюза в Организациях.

10.2. При заключении трудового договора с Работником не препятствовать его вступлению в члены Профсоюза.

10.3. Не увольнять или другим способом не наносить ущерб Работнику на том основании, что он является членом Профсоюза либо принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или в рабочее время с согласия Работодателя.

10.4. Производить оплату труда неосвобожденного руководителя выборного органа первичной организации Профсоюза за счет средств Работодателя в размерах, установленных коллективным договором (из внебюджетных средств организации).

10.5. Работникам, освобожденным от работы вследствие их избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания полномочий по выборной должности предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность), за исключением случаев ликвидации организации.

10.6. Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же социальными и трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации в соответствии с коллективным договором.

10.7. Бесплатно предоставлять профсоюзам Организаций независимо от численности работников и членов Профсоюза помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома и проведения собраний (конференций) в рабочее время, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту.

Названные условия для осуществления деятельности выборного органа первичной организации Профсоюза закреплять письменным распоряжением Работодателя в виде локального нормативного акта.

10.8. Производить удержание членских профсоюзных взносов безналичным порядком.

Ежемесячно, одновременно с получением средств для выплаты заработной платы, бесплатно перечислять удержанные членские профсоюзные взносы из

заработной платы работников Организаций - членов Профсоюза при наличии их письменных заявлений или по списку, заверенному профкомом, в размере 1% на расчетный счет (счета), указанный председателем первичной организации Профсоюза.

Работодатель не имеет право задерживать перечисление указанных членских взносов.

Ежемесячно, одновременно с получением средств для выплаты заработной платы, по письменному заявлению работников Организации, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших орган первичной профсоюзной организации на представление и защиту их интересов по вопросам индивидуальных трудовых отношений и связанных с трудом отношений, перечислять на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере не менее 1 %, на условиях и в порядке установленными коллективными договорами на основании ч. 2 ст. 30 ТК РФ.

Работодатель не имеет право задерживать перечисление указанных денежных средств.

10.9. Членские профсоюзные взносы, удержанные работодателем в безналичной форме, в промежуточные периоды в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам, перечислять в сроки, указанные в пункте 10.8 настоящего Соглашения.

10.10. Платежные поручения составляются Работодателем. В тексте платежных поручений указывается: за какой месяц удержаны взносы, их общая сумма, в каких процентах и размерах полученные членские профсоюзные взносы перечисляются на текущие счета первичной организации Профсоюза и областной организации Профсоюза.

10.11. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя профкома и его заместителя без предварительного согласия обкома Профсоюза в период их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

10.12. Работников Организаций, указанных в пункте 1.3 настоящего Соглашения, не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу без учета мотивированного мнения первичной организации Профсоюза.

Мотивированное мнение учитывается в порядке, определенном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.13. По ходатайству профкома первичной профсоюзной организации перечислять на расчетный счет Профсоюза внебюджетные средства организации для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий при наличии финансовых возможностей.

10.14. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором, не менее 4 часов в месяц, свободного от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

10.15. Обеспечить сохранение среднего заработка за счет средств Организаций членам Профсоюза на периоды работы съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, совещаний, обучающих семинаров, участия в торжественных мероприятиях, проводимых областным комитетом профсоюза.

10.16. Устанавливать стимулирующие выплаты членам Профсоюза, активно участвующим в спортивных и культурно-массовых мероприятиях, проводимых Сторонами (на условиях коллективных договоров из внебюджетных средств).

10.17. Отчислять денежные средства профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных, туристско - экскурсионных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей при наличии финансовых возможностей.

10.18. Обеспечить Уполномоченным Профсоюзом лицам право беспрепятственно посещать учреждения здравоохранения для реализации уставных задач и представленных законодательством, настоящим Соглашением прав, получать необходимую документацию от органов управления по вопросам социально-экономического развития, оплаты труда, занятости, финансового положения.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об отраслевой комиссии по регулированию**  
**социально-трудовых отношений в сфере здравоохранения**  
**Смоленской области**

1. Общие положения

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в сфере здравоохранения Смоленской области (далее - Комиссия) является действующим органом системы социального партнерства в сфере здравоохранения Смоленской области.

1.2. Комиссию составляют представители:

- Министерства здравоохранения Смоленской области;
- Смоленской областной организации Профсоюзного союза работников здравоохранения Российской Федерации.

1.3. Состав Комиссии формируется на основании соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности и равного количества их представителей.

1.4. Комиссия руководствуется в своей деятельности Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим Положением.

1.5. Комиссия действует в течение всего срока действия отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Смоленской области и Смоленской областной организацией Профсоюзного союза работников здравоохранения Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли здравоохранения на 2024 - 2026 годы (далее - Соглашение).

1.6. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют стороны Соглашения.

2. Цели и задачи Комиссии

2.1. Целью деятельности Комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам трудовой и социальной политики по отношению к сфере здравоохранения.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров, подготовка проекта отраслевого соглашения, изменений и дополнений к нему;
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на региональном уровне;
- проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений;
- согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики в сфере здравоохранения Смоленской области;
- рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения отраслевого соглашения;
- распространение опыта социального партнерства, информирование о деятельности Комиссии работодателей медицинских организаций на территории региона;
- изучение опыта социального партнерства, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства, проведение в рамках Комиссии консультаций по вопросам, связанным с реализацией Соглашения.

### 3. Права Комиссии

Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

- 3.1. Координировать совместную деятельность сторон по вопросам экономического и социального развития;
- 3.2. По предложению сторон Соглашения вносить изменения и дополнения в него.
- 3.3. Осуществлять контроль за выполнением своих решений.

### 4. Организация деятельности Комиссии

- 4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением и путем проведения заседаний при возникновении необходимости срочного решения вопросов в пределах ее компетенции.
- 4.2. Решение о созыве Комиссии принимают ее Сопредседатели, которые избираются каждой из сторон самостоятельно.
- 4.3. Сопредседателя Комиссии можно избирать только из числа ее членов.
- 4.4. Сопредседатели проводят заседания Комиссии.
- 4.5. Комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон - членов Комиссии для подготовки необходимых материалов и выработки согласованных решений.
- 4.6. Материалы заседания Комиссии оформляются в виде решений, которые являются обязательными для выполнения сторонами Соглашения.
- 4.7. Заседания Комиссии правомочны, если на них присутствует не менее половины членов Комиссии от каждой из ее сторон.

4.8. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании ее членов.

4.9. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий Комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно (до начала заседания, в котором вновь избранный (назначенный) член Комиссии принимает участие) информирует Сопредседателей.