



Наш сайт в сети Интернет: <https://www.profmed-vologda.ru>,
страница в социальной сети «ВКонтакте» <https://vk.com/przvologda>

12+

**ПРОФСОЮЗ
для ВАС**

март 2022 г.
N 1 (177)

*В сплочении действий –
наша сила!*
Вологодская областная организация Профсоюза работников здравоохранения РФ

85 лет Вологодской областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ 1937-2022 года

20 лет газете «ПРОФСОЮЗ ДЛЯ ВАС»

РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Вологодской областной организацией Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации и департаментом здравоохранения Вологодской области на 2022-2023 годы

г. Вологда

30 декабря 2021 года

Вологодская областная организация профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации и департамент здравоохранения Вологодской области, именуемые в дальнейшем Стороны, в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;
Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

законом Вологодской области от 7 июня 2018 года № 4352-ОЗ «О социальном партнерстве в Вологодской области»;

Соглашением между Союзом организаций профсоюзов – Вологодской областной Федерацией профсоюзов, региональным объединением работодателей – Союзом промышленников и предпринимателей Вологодской области и Правительством Вологодской области по вопросам социально-экономической политики на 2022-2024 годы.

Генеральным соглашением между Общероссийским объединением Профсоюзов, Общероссийским объединением работодателей и Правительством Российской Федерации,

заключили настоящее Региональное отраслевое соглашение на 2022-2023 годы (далее – Соглашение), согласовав позиции и обязательства по основным производственно-экономическим вопросам и социально-трудовым отношениям, в том числе: обеспечению занятости, оплате труда, охране труда, социальным гарантиям, предотвращению трудовых конфликтов в целях создания необходимых условий для обеспечения эффективного развития здравоохранения области и стабильной деятельности организаций здравоохранения, укрепления профсоюзных организаций и иным вопросам.



РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ



1.1. Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей, содержащий взаимные обязательства сторон, определяющий согласованные меры по усилению социально-экономической защищенности работников в здравоохранении, предоставлению им гарантий и компенсаций.

1.2. Сторонами Соглашения являются:
работники организаций здравоохранения, подведомственных департаменту здравоохранения Вологодской области, в лице их представителя – Вологодской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее – Комитет Профсоюза);

работодатели в лице их представителя – департамента здравоохранения Вологодской области (далее – департамент).

1.3. Обязательства и гарантии, установленные Соглашением, не могут быть изменены в сторону снижения при заключении трудовых договоров в организациях здравоохранения и не ограничивают права организаций здравоохранения в установлении дополнительных обязательств и гарантий, улучшающих положение работников.

1.4. Настоящее Соглашение является основой для заключения коллективных договоров. Соглашение распространяется на всех работодателей, их представителей и работников и обязательно для выполнения работодателями, их представителями, работниками организаций здравоохранения и выборными профсоюзовыми органами.

1.5. Стороны считают обязательным заключение: коллективного договора в каждой организации здравоохранения, подведомственной департаменту; соглашений о социально-экономической защите прав студентов между образовательными организациями среднего профессионального образования системы здравоохранения области и студенческими профсоюзовыми организациями.

Условия коллективных договоров не могут ухудшать положение работников и организаций здравоохранения по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.6. Законы, другие нормативные правовые акты федерального и регионального уровней, принятые в период действия настоящего Соглашения и улучшающие правовое и социально-экономическое по-

ложение работников организаций здравоохранения, расширяют действие соответствующих норм Соглашения с момента вступления их в силу.

1.7. Стороны своевременно предоставляют друг другу полную информацию по вопросам, связанным с исполнением настоящего Соглашения.

1.8. В случае проведения мероприятий по реорганизации (изменении представителя) одного из представителей Сторон его права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику и сохраняются в течение срока действия Соглашения.

1.9. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует по 31 декабря 2023 года включительно.

1.10. Соглашение направляется департаментом на уведомительную регистрацию в Департамент труда и занятости населения Вологодской области в течение семи дней со дня подписания Сторонами.

1.11. Ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке отказаться от исполнения принятых на себя обязательств. Изменения и дополнения в Соглашение вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.12. На работников в установленном порядке может одновременно распространяться действие нескольких соглашений, при этом для них действуют наиболее благоприятные условия соглашений.

1.13. Работодатели и выборные профсоюзные органы могут включать в коллективный договор разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.14. Стороны договорились, что в случае если в ходе коллективных переговоров по настоящему Соглашению не было достигнуто согласие по отдельным предложениям той или другой стороны, данные положения включаются в протокол разногласий, который является неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

1.15. В течение трех месяцев до окончания срока Соглашения стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового Соглашения. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.16. В период действия Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, и принимают все меры для устранения причин возникновения конфликтов в организациях здравоохранения с целью

предупреждения коллективных акций и забастовок.

1.17. Стороны Соглашения обеспечивают доведение текста Соглашения до организаций здравоохранения и профсоюзных организаций. Текст Соглашения публикуется в информационном бюллетене «Профсоюз для Вас» и размещается на официальном сайте департамента здравоохранения.

РАЗДЕЛ 2. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ



2.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Отраслевая комиссия департамента и Комитета Профсоюза (далее – отраслевая комиссия), действующая на основании Положения об отраслевой комиссии (приложение к настоящему Соглашению).

2.2. Стороны договорились ежегодно рассматривать вопросы выполнения настоящего Соглашения.

2.3. Информация о ходе выполнения настоящего Соглашения рассматривается на заседании итоговой ежегодной Коллегии департамента с участием представителей Комитета Профсоюза.

2.4. Стороны договорились, что возникающие проблемы и разногласия, выявленные при контроле за выполнением Соглашения, рассматриваются отраслевой комиссией в 15-дневный срок с оформлением соответствующего протокола, прилагаемого к Соглашению.

2.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения.

РАЗДЕЛ 3. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ



Стороны договорились:
участвовать в разработке долгосрочных стратегических документов в сфере здравоохранения, содействовать эффективному развитию и защищать интересы работников и работодателей;

содействовать улучшению социально-экономического положения здравоохранения и принимать меры к увеличению финансирования здравоохранения;

направлять в областную трехстороннюю комиссию по решению социально-трудовых вопросов,

Министерство здравоохранения Российской Федерации, органы исполнительной государственной власти области предложения по защите трудовых и социальных прав работников, совершенствованию законодательства, затрагивающего вопросы деятельности организаций здравоохранения и интересы работников;

осуществлять координацию деятельности органов местного самоуправления и учреждений здравоохранения по вопросам создания условий для оказания медицинской помощи, создания благоприятных условий в целях привлечения медицинских работников на работу в учреждения здравоохранения области;

совместно рассматривать вопросы оптимизации учреждений здравоохранения;

считать организации здравоохранения субъектами, самостоятельно распределяющими и использующими финансовые средства учреждения в соответствии с бюджетным законодательством, уставом и планом финансово-хозяйственной деятельности (бюджетной сметой);

проводить разъяснительную работу с руководителями и коллективами организаций здравоохранения по вопросам производственно-экономической деятельности;

координировать действия учреждений здравоохранения в вопросах реализации социально-экономических программ, проведения политики занятости, заработной платы, охраны труда, социального страхования и пенсионного обеспечения.

Обязательства департамента:

3.1. Принимать меры, направленные на увеличение объема финансирования Государственной программы «Развитие здравоохранения Вологодской области» на 2021-2025 годы, и обеспечивает ее реализацию. Проводит анализ финансово-экономической деятельности организаций здравоохранения.

3.2. Обеспечивать открытость информации о результатах деятельности департамента в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Принимать участие в формировании программ капитального строительства, содействовать привлечению инвестиций в объекты здравоохранения.

3.4. Использовать возможности медийного пространства в целях информирования населения о реформировании организаций здравоохранения и об изменении маршрутизации потоков пациентов.

3.5. Определять потребность в медицинских кадрах в целях обеспечения доступности и качества медицинской помощи.

3.6. Информировать Комитет Профсоюза о разработке региональных проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические интересы работников, направлять их на

рассмотрение в Комитет Профсоюза, рассматривать предложения Комитета Профсоюза к указанным проектам.

3.7. Принимать нормативные правовые акты, затрагивающие социально-экономические интересы работников, с учетом мнения Комитета Профсоюза.

3.8. Осуществлять ведомственный контроль качества и безопасности медицинской деятельности.

Обязательства Комитета Профсоюза:

3.9. Организовывать обучение и проводить бесплатные консультации, семинары с профсоюзным активом по вопросам производственно-экономических отношений в организациях здравоохранения. Рассматривать наиболее актуальные вопросы производственно-экономических отношений на заседаниях выборных органов Комитета Профсоюза с приглашением к участию представителей департамента.

3.10. Принимать участие в обсуждении вопросов работы отрасли на мероприятиях департамента в пределах своей компетенции, работать в составе постоянно действующих рабочих групп, Коллегии департамента.

3.11. Вносить предложения в проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические интересы работников.

3.12. Разрабатывать для профсоюзных организаций здравоохранения методические материалы, проводить занятия по основам экономических, правовых знаний, заключению коллективных договоров, трудовых договоров, дополнительных соглашений к ним, направлять инструктивные письма по производственно-экономической тематике, освещать работу Комитета Профсоюза в информационных материалах Комитета Профсоюза.

3.13. Осуществлять совместно с профсоюзными комитетами профсоюзный контроль, защиту профессиональных, трудовых, социально-экономических прав и интересов членов профсоюза в процессе переговоров, направлении обращений в адрес руководителей, досудебном порядке, судебных инстанциях и иных органах.

3.14. Требовать предоставление коллективных договоров, дополнительных соглашений к ним для проведения экспертизы, осуществлять практическую помощь организациям здравоохранения и контроль при реализации и выполнении коллективных договоров.

Осуществлять обмен опытом по коллективно-договорной работе. Создать базу коллективных договоров в Комитете Профсоюза.

Совместно с департаментом проводить областной отраслевой смотр-конкурс «Лучший коллективный договор».

3.15. Направлять ежегодно в Законодательное Собрание области, Вологодскую областную Феде-

рацию профсоюзов предложения по формированию социально-ориентированного областного бюджета, участвовать в парламентских слушаниях по бюджету, постоянно взаимодействовать с депутатами Законодательного Собрания области, органами исполнительной государственной власти области в интересах работников здравоохранения области.

3.16. Взаимодействовать по вопросам защиты трудовых прав и интересов работников здравоохранения с иными структурами гражданского общества области – Общественной Палатой Вологодской области, областным Советом Ветеранов, Координационными Советами и Комиссиями по социальной защите женщин.

3.17. Отвечать на обращения, заявления и жалобы работников, осуществлять выезды в организации здравоохранения.

Обязательства работодателей:

3.18. Обеспечивать использование финансовых средств в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности (бюджетной сметой), в том числе на оплату труда.

3.19. Обеспечить открытость информации о деятельности учреждения в соответствии с действующим законодательством.

3.20. Обеспечить эффективное использование недвижимого имущества, материально-технических ресурсов, исключить простой дорогостоящего оборудования и обеспечить его работу квалифицированными кадрами.

3.21. Обеспечить выполнение плановых объемов оказания медицинской помощи.

3.22. Распределять финансовые средства с учетом обеспечения реализации наиболее приоритетных направлений, повышения мотивации работников к труду и осуществления его достойного стимулирования.

3.23. Взаимодействовать с первичными профсоюзными организациями в рамках подготовки и выполнения коллективных договоров, предоставлять профсоюзным органам соответствующую информацию в пределах их компетенции.

3.24. Улучшать организацию труда и повышать его мотивацию в целях развития отрасли здравоохранения.

РАЗДЕЛ 4. ВОПРОСЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



Стороны договорились:

4.1. Оформлять трудовые отношения между работником и работодателем на основе трудового договора. Заключать срочный трудовой договор исключительно в случаях, установленных трудовым законодательством.

4.2. Регулировать трудовые отношения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективным договором и трудовым договором с работником.

4.3. Считать условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, недействительными.

4.4. При приеме на работу работника знакомить его под личную роспись с коллективным договором (в том числе с приложениями к нему), настоящим Соглашением, иными локальными нормативными актами, регулирующими трудовые отношения, должностной инструкцией, проектом трудового договора.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. Указывать в трудовых договорах, в том числе при внесении в них изменений в части оплаты труда, полную структуру и конкретные размеры составных частей заработной платы, механизм ее исчисления, систематически проводить в каждой организации здравоохранения разъяснительную работу с коллективом по вопросам оплаты труда.

4.6. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, дополнительными соглашениями к нему и должностной инструкцией. Производить перевод и перемещение работника на другую работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.7. Департаменту и Комитету Профсоюза вносить предложения в органы государственной власти области по вопросам совершенствования системы оплаты труда работников организаций здравоохранения.

4.8. Актуализировать квалификационные требования к работникам, внедрять профессиональные стандарты. Применять единые тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих, и (или) должностей руководителей специалистов и служащих в целях сохранения единства тарификации работ, установления единых подходов к определению должностных обязанностей работников квалификационных требований к ним, осуществления правильного подбора и расстановки кадров, повышения деловой квалификации работников, рационального разделения труда, создания единственного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности между различными категориями работников.

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано

предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

4.9. Определять условия трудового договора с каждым работником с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, Устава, локальных нормативных актов учреждения и действующего коллективного договора.

4.10. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе об изменении размеров оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, при изменении порядка их установления и увеличения не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Обязанности работодателей:

4.11. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

4.12. Обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде. Обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде работникам, впервые поступившим на работу с 1 января 2021 года. Представлять по запросу работника сведения о его трудовой деятельности.

4.13. Не допускать снижения уровня трудовых прав и гарантий работников, установленных законодательством при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним.

4.14. Заключать трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА



Cтороны договорились:

5.1. В целях повышения престижа профессии медицинского работника и мотивации к труду работников здравоохранения совместно вырабатывать предложения:

по повышению уровня оплаты труда работников в т.ч. индексации заработной платы с учетом уровня инфляции;

по увеличению фонда оплаты труда медицинских организаций;

продолжить реализацию комплекса мер, обеспечивающих повышение заработной платы работников здравоохранения в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

5.2. Регулировать вопросы оплаты труда работников через коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты в соответствии с федеральным и региональным законодательством.

5.3. Учитывать положения «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений», утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.4. Осуществлять мониторинг и контролировать динамику значений соотношения заработной платы по категориям работников здравоохранения области и среднемесячного дохода от трудовой деятельности в Вологодской области.

5.5. Считать гарантированной частью заработной платы работников должностной оклад с учетом коэффициентов, в том числе отраслевого, установленные работникам компенсационные выплаты.

5.6. Считать минимальной заработной платой, выданной работнику, минимальный размер оплаты труда, утвержденный федеральным законом (МРОТ).

5.7. Направлять не реже одного раза в полугодие в Комитет Профсоюза анализ фактически складывающегося уровня среднемесячной начисленной заработной платы работников организаций здравоохранения, в том числе по категориям работающих и типам учреждений.

Обязанности работодателей:

5.8. Информировать выборный профсоюзный орган о порядке формирования и размере фонда оплаты труда в организации здравоохранения, в том числе:

годового фонда должностных окладов работников;

годового фонда выплат стимулирующего характера, в том числе стимулирующих выплат за качество выполненных работ;

годового фонда выплат компенсационного характера;

годового премиального фонда.

5.9. Проводить открытую оценку качества и эффективности работы различных категорий работников на заседании экономического совета организации здравоохранения при наличии представительства выборного профсоюзного органа. Распределять фонд стимулирования по результатам работы на заседании экономического совета, результаты утверждать приказом руководителя организации здравоохранения.

5.10. Не допускать наличия задолженности по заработной плате работникам организаций здравоохранения, соблюдать сроки выплаты заработной платы.

5.11. Устанавливать в коллективных договорах нормы, предусматривающие, что при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесяти, действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.12. Включать в обязательном порядке в состав тарификационных комиссий организаций здравоохранения представителей выборного профсоюзного органа с правом голоса. Формировать экономические советы на паритетной основе.

5.13. Извещать каждого работника при выплате заработной платы в письменной форме (расчетный листок) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, не позднее чем за три рабочих дня до фактической выплаты заработной платы.

5.14. Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, или включать в качестве приложения в коллективный договор.

5.15. Заработную плату выплачивать не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами

внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Применять при выплате заработной платы пластиковые карты при наличии письменного согласия работника (заявления) в соответствии с трудовым договором и коллективным договором.

Производить удержания из заработной платы в соответствии с трудовым законодательством.

5.16. Устанавливать в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения представительного органа работников, трудовом договоре конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.17. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.18. Обеспечивать предоставление денежных выплат стимулирующего характера врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей), медицинским работникам фельдшерско-акушерских пунктов, медицинскому персоналу станций (отделений) скорой медицинской помощи в соответствии с действующими нормативными правовыми актами области.

5.19. Предусматривать показатели и критерии эффективности деятельности работников при установлении выплат стимулирующего характера за достижение конкретных результатов деятельности работников.

5.21. Формировать заработную плату каждого работника в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного.

5.21. Обеспечить равную оплату труда за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности организаций здравоохранения.

5.22. Участвовать в урегулировании спорных вопросов по оплате труда. Рекомендовать работникам разрешать индивидуальные трудовые споры по

вопросам оплаты труда в комиссиях по трудовым спорам с привлечением внештатных общественных правовых инспекторов. Создавать комиссии по трудовым спорам на паритетной основе.

5.23. Обеспечить установление компенсационных выплат в организациях здравоохранения, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с действующими нормативными правовыми актами. Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать с обеспечением их дифференциации в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда.

5.24. Считать обязательным наличие приложений к коллективному договору, регулирующих (устанавливающих):

правила внутреннего трудового распорядка;
оплату труда, в том числе предоставление стимулирующих и компенсационных выплат;

оценку и критерии качества выполняемых работ;
оказание платных медицинских услуг;
перечень должностей работников, осуществляющих дежурство на дому, и порядок оплаты дежурств на дому;

перечень структурных подразделений (должностей) медицинского персонала, занятого оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи в ночное время, и порядок оплаты оказания указанной помощи;

перечень должностей с разделением рабочего дня на части и порядок оплаты в случае работы в условиях разделения рабочего дня на части;

перечень должностей с ненормированным рабочим днем с указанием конкретной продолжительности дополнительного отпуска по каждой должности;

работу с персональными данными работников;
вопросы охраны труда.

В зависимости от специфики деятельности организации здравоохранения могут быть также иные приложения к коллективному договору.

5.25. Производить повышение размера оплаты труда в следующие сроки:

при установлении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания – со дня его присвоения;

при присуждении ученой степени кандидата наук, доктора наук – со дня принятия решения о выдаче диплома;

5.26. Устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже размеров установленных трудовым законодательством) коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мне-

ния выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

5.27. Считать переработку рабочего времени при сменной работе, вследствие неявки сменяющего работника сверхурочной работой, оплачиваемой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.28. Производить изменения норм труда не чаще одного раза в год. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.29. Принимать меры к сохранению за работником планового объема и видов работы, утвержденных годовым планом, в случае реструктуризации структурных подразделений организаций здравоохранения.

5.30. Обеспечивать условия для осуществления в организациях здравоохранения профсоюзного контроля соблюдения законодательства о труде.

5.31. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

5.32. Сохранять за работником средний заработок и место работы (должность) в случае направления в командировку, соблюдать порядок, сроки и размеры возмещения расходов, связанных со служебной командировкой, в соответствии с действующим законодательством Вологодской области.

5.33. Производить расчет средней заработной платы в соответствии с трудовым законодательством.

5.34. Формировать штатные расписания и вносить наименование должностей в трудовые договоры с учетом действующей номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 6. РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И РАБОТА С КАДРАМИ



Стороны договорились:

6.1. Содействовать проведению государственной политики в области занятости, дополнительному профессиональному образованию по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовке, трудоустройству, помочи работникам из числа молодежи, в профессиональной адаптации и координировать работу медицинских организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

6.2. Анализировать кадровый состав и потребность в кадрах, потребность в получении дополнительного профессионального образования.

6.3. Координировать деятельность медицинских организаций на развитие кадрового потенциала с учетом требований рынка труда, востребованности и конкурентоспособности медицинской профессии.

6.4. Направлять совместные усилия на реализацию подпрограммы «Кадровое обеспечение системы здравоохранения» Государственной программы «Развитие здравоохранения Вологодской области» на 2021 – 2025 годы.

Создавать условия для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала работников организаций здравоохранения, развития системы профессиональной ориентации.

В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности медицинских работников, стороны договорились считать молодым специалистом медицинского работника в возрасте до 35 лет, имеющего высшее или среднее профессиональное образование и принятого на работу в медицинскую организацию на основании трудового договора.

6.5. Участвовать в разработке комплекса мер по обеспечению организаций здравоохранения области медицинскими кадрами, в том числе в части:

6.5.1. Совершенствования планирования привлечения и использования кадровых ресурсов:

проведение постоянного мониторинга кадрового состава системы здравоохранения области;

ведение регионального сегмента Федерального регистра медицинских и фармацевтических работников;

содействие в трудоустройстве лицам, имеющим медицинское и фармацевтическое образование, ре-

гулирование трудовой миграции работников отрасли;

формирование и ведение электронных баз по вакантным должностям.

6.5.2. Совершенствования системы подготовки специалистов:

обучение работников с учетом квалификационных требований и в соответствии с профессиональными стандартами в целях непрерывного совершенствования профессиональных знаний и навыков;

повышение квалификации административно-управленческого персонала организаций здравоохранения по вопросам совершенствования организации управления здравоохранением в условиях динамичного развития отрасли и обучение резерва руководящих кадров;

совершенствование организации целевого обучения граждан по программам медицинского и фармацевтического образования;

подготовка и адаптация медицинских работников к процедуре аккредитации.

6.5.3. Формирования и расширения системы материальных и моральных стимулов медицинских работников:

развитие мер социальной поддержки медицинским работникам;

осуществление мероприятий по обеспечению жильем медицинских работников;

проведение конкурсов профессионального мастерства.

6.5.4. Содействовать формированию доброжелательного пространства в организациях здравоохранения. Развивать наставничество.

6.6. Осуществлять прогнозирование потребности в специалистах, выпускниках образовательных учреждений высшего и среднего медицинского образования.

Координировать формирование социального заказа на подготовку кадров в системе высшего и среднего медицинского образования.

6.7. Разрабатывать меры по организации и развитию внутриотраслевого профессионального обучения, содействовать подготовке и переобучению кадров, получению нескольких специальностей, систематическому повышению квалификации, аттестации и переаттестации.

6.8. Считать критерием массового высвобождения в отрасли сокращение численности или штата работников организаций: одновременно в течение 30 календарных дней 25 человек и более при численности работающих 1000 человек и более, 20 – 24 человека – при численности работающих от 500 до 1000 человек, 15 – 19 человек – при численности работающих от 300 до 500 человек, 5% от общей численности – при численности работающих до 300 человек.

Обязательства работодателей:

6.9. Руководствоваться при принятии решений о высвобождении в связи с сокращением численности и (или) штата работников организаций действующим законодательством Российской Федерации. Учитывать при сокращении численности и (или) штата работников, кроме категорий, имеющих преимущественное право оставления на работе, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, перечень категорий, указанных дополнительно в коллективном договоре организации здравоохранения.

6.10. Направлять в выборный профсоюзный орган проект локального нормативного акта (приказа по учреждению) с приложением перечня сокращаемых должностей, копии штатного расписания организации, перечня вакантных должностей. Учитывать мнение выборного профсоюзного органа при сокращении штата и (или) численности работников.

6.11. Представлять выборному профсоюзному органу полный перечень вакантных должностей организации на день уведомления работников о сокращении численности и (или) штата и на день увольнения уведомленных работников. Представлять при сокращении работникам четыре часа в неделю для поиска новой работы с сохранением среднего заработка, до наступления даты расторжения трудового договора. Представлять увольняемому работнику перечень имеющихся вакантных должностей на день увольнения.

6.12. Информировать органы службы занятости населения и соответствующие профсоюзные организации о ликвидации организации, сокращении численности и (или) штата работников организации, возможном расторжении трудовых договоров с конкретными работниками не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В случае массового сокращения численности и (или) штата работников организаций – не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.13. Информировать органы службы занятости населения о введении режимов неполного рабочего дня (смены), неполной рабочей недели, приостановке отдельных видов работ в течение 3-х рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

6.14. Изыскивать при угрозе массового высвобождения работников дополнительные возможности по снижению административно-управленческих расходов, экономии текущих расходов, найма рабочей силы, увеличению естественного оттока кадров, перемещению сокращаемых работников внутри организации на рабочие места, введению неполного рабочего дня, недели.

6.15. Не допускать расторжения трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка – в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, либо единственным кормильцем ребенка до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка), не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.16. Активизировать работу по привлечению и закреплению молодых специалистов на работе в сельской местности.

6.17. Планировать и организовывать обучение работников с учетом квалификационных требований и профессиональных стандартов не реже одного раза в 5 лет. Оказывать помощь по прохождению непрерывного профессионального образования (НПО).

6.18. Формировать и расширять систему формирования моральных и материальных стимулов для работников: производить дополнительные материальные выплаты медицинским работникам, в том числе молодым специалистам и работникам наиболее дефицитных специальностей, с учетом финансовых возможностей организаций здравоохранения.

6.19. Содействовать обеспечению жильем работников, при наличии финансовых возможностей частично компенсировать работникам найм коммерческого жилья, возмещать расходы по оплате жилищно-коммунальных услуг.

6.20. Взаимодействовать с органами местного самоуправления муниципальных образований области по вопросам создания благоприятных условий в целях привлечения медицинских работников для работы в организациях здравоохранения.

Обязательства организаций Комитета Профсоюза:

6.21. Представлять и защищать в установленном законом порядке интересы работников на рынке труда.

6.22. Содействовать сохранению рабочих мест и квалифицированных кадров организации, осуществлять общественный контроль за ходом повышения квалификации, аттестации и аккредитации работников. Защищать интересы членов профсоюза.

6.23. Защищать право каждого работника – члена профсоюза по вопросам трудовых и професси-

ональных взаимоотношений с работодателем. Оказывать высвобождаемым работникам, являющимся членами профсоюза, материальную помощь по их личному заявлению.

6.24. Проводить консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, предоставлять им в зависимости от стажа работы в данной организации материальную поддержку, ходатайствовать перед работодателем о предоставлении социальных гарантий высвобождаемым работникам.

6.25. Осуществлять контроль за соответствием трудовых обязанностей работника его трудовой функции согласно заключенному с ним трудовому договору, должностной инструкции.

6.26. Информировать Комитет Профсоюза о случаях массового высвобождения работников и конфликтных ситуациях, участвовать в их предотвращении. Защищать права работников предпенсионного возраста при увольнении. Требовать от работодателя уведомлять выборный профсоюзный орган о факте увольнения такого работника не менее чем за 2 месяца.

6.27. Инициировать включение в коллективные договоры дополнительного к указанному в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации перечня категорий работников, имеющих преимущественное право оставления на работе.

6.28. Осуществлять общественный контроль за предложением сокращаемым работникам в установленном законодательством порядке имеющихся вакантных должностей на день уведомления работника о сокращении штата и на день его увольнения.

6.29. Обращать особое внимание на защиту при сокращении штата работников предпенсионного возраста, одиноких и многодетных родителей, профактива.

6.30. Участвовать в досудебной и судебной защите работников по вопросам увольнения.

6.31. Проводить по территориальной принадлежности работу по профориентации и привлечению студентов учреждений среднего профессионального образования области в организации здравоохранения области.

6.32. Участвовать в проведении Дней открытых дверей в организациях здравоохранения и иных мероприятиях по профориентации школьников с целью пропаганды медицинской профессии.

РАЗДЕЛ 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА



Стороны договорились:

7.1. Руководствоватьсяся основными направлениями государственной политики в области охраны труда, обеспечивать приоритет жизни и здоровья работников согласованными действиями,

включая работодателей и первичные профсоюзные организации, добиваться безопасных условий труда на каждом рабочем месте, устраниТЬ причины производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.2. Координировать обучение работников в сфере безопасности труда, оказания первой помощи, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

7.3. Осуществлять контроль за выполнением организациями здравоохранения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Соглашением, коллективными договорами организаций здравоохранения.

7.4. Обмениваться информацией по производственному травматизму, профессиональной заболеваемости, трудовых потерях вследствие временной и стойкой утраты трудоспособности.

7.5. Рассматривать ход проведения и результаты специальной оценки условий труда работников на совещаниях с руководителями организаций здравоохранения.

7.6. Обязательства департамента:

7.6.1. В пределах полномочий департамента обеспечивать контроль за деятельностью подведомственных организаций по вопросам охраны труда.

7.6.2. Оказывать консультативную помощь руководителям организаций здравоохранения в совершенствовании работы, направленной на охрану труда и обеспечение безопасных условий труда работникам здравоохранения.

7.6.3. Осуществлять ежегодный мониторинг показателей производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организациях здравоохранения области.

7.7. Обязательства Комитета Профсоюза:

7.7.1. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, выполнением соглашений по охране труда, коллективных договоров, работой комиссий по охране труда.

7.7.2. Принимать участие в разработке и согласовании документов по охране труда, оказывать методическую помощь организациям здравоохранения.

7.7.3. Обращаться в уполномоченные органы го-

сударственной власти с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

7.7.4. Предъявлять должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни или здоровью работающих, оказывать содействие в реализации прав работника на сохранения за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ.

7.7.5. Обеспечивать контроль за выполнением мероприятий по улучшению условий и охраны труда, проведения специальной оценки условий труда. Добиваться создания безопасных условий труда и устранения профессиональных рисков.

7.7.6. Содействовать избранию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в профсоюзных комитетах. Организовать их обучение по вопросам охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности и иным вопросам охраны труда. Оказывать уполномоченным лицам помошь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием условий и охраны труда.

7.7.7. Содействовать созданию общественных комиссий по охране труда, комиссий по проведению СОУТ, комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве, комиссий по проверке знаний по охране труда.

7.7.8. Рассматривать совместно с департаментом случаи злостных нарушений охраны труда в организациях здравоохранения.

7.7.9. Рассматривать на Президиуме Комитета Профсоюза случаи профессиональных заболеваний, взаимодействовать с первичными профсоюзными организациями с целью обеспечения безопасных условий труда.

7.7.10. Оказывать помошь работникам организаций здравоохранения по реализации их прав, предусмотренных Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», участвовать в формировании организациями здравоохранения планов мероприятий по профилактике травматизма.

7.7.11. Контролировать реализацию Федеральных законов «О специальной оценке условий труда», раздела X Трудового кодекса Российской Федерации, подзаконных актов по охране труда.

7.7.12. Осуществлять постоянный текущий контроль за выполнением коллективных договоров и иных локальных нормативных правовых актов по вопросам охраны труда, проводить их экспертизу.

7.7.13. Готовить информационные и методические материалы по совершенствованию системы управления охраной труда.

7.8. Обязательства работодателей:

7.8.1. Обеспечивать создание и функционирование систем управления охраной труда.

7.8.2. Обеспечивать соблюдение требований охраны труда, безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов. Своевременно проводить техническую инвентаризацию. Обеспечивать выполнение раздела «Охрана труда» коллективного договора.

7.8.3. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство работ, услуг.

Обеспечивать введение должности специалиста по охране труда в организациях здравоохранения с количеством работающих свыше 50 человек.

7.8.4. Создать в организациях здравоохранения комитеты (комиссии) по охране труда, по проведению СОУТ, по расследованию несчастных случаев на производстве и включить в них представителей выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организаций.

7.8.5. Устанавливать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.8.6. Приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную и санитарную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.8.7. Организовывать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

7.8.8. Включать в коллективные договоры и локальные акты отдельные мероприятия по охране труда в целях обеспечения защиты жизни работников при чрезвычайных ситуациях природного и техногенного характера.

7.8.9. Организовывать в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счет собственных средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических

(в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае наличия у них медицинских противопоказаний.

7.8.10. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о профессиональных рисках повреждения здоровья, их опасности и исключения профессиональных рисков в трудовом процессе, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Обеспечивать беспрепятственный доступ представителей профсоюза в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Представлять Комитету Профсоюза информацию и документы, необходимые для осуществления им полномочий в сфере охраны труда, в том числе профсоюзного контроля.

7.8.11. Принимать меры по устранению опасности профессиональных рисков, в т.ч. направленные на предотвращение аварийных ситуаций в организациях здравоохранения.

7.8.12. Расследовать и вести учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке расследований несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в т.ч. управлять профессиональными рисками с обязательным участием уполномоченных по охране труда структурных подразделений и представителей профсоюзных комитетов.

7.8.13. Страховать в обязательном порядке работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний через систему социального страхования.

7.8.14. Представлять общественным уполномоченным профсоюзных комитетов, профгрупп и членам комиссий по охране труда время в течение рабочей недели для осуществления контроля за состоянием и условиями охраны труда и на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором.

7.8.15. Обеспечивать выдачу молока, других равнозначных продуктов, либо осуществлять компенсационные выплаты в соответствии с нормами и условиями, установленными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской

ской Федерации от 16 февраля 2009 года № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

7.8.16. Проводить инструктаж по охране труда для работников, организовывать обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, прохождение работниками стажировки на рабочих местах, своевременные проверки знаний по охране труда.

7.8.17. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку, проверку знаний требований охраны труда.

7.8.18. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, возмещать такой вред в соответствии с действующим законодательством.

7.8.19. Осуществлять денежные выплаты в случае гибели работников здравоохранения в соответствии с действующим законодательством.

7.8.20. Рассматривать и исполнять направленные государственными органами надзора, профсоюзными инспекторами труда и уполномоченными лицами по охране труда представления и предложения об устранении выявленных нарушений.

7.8.21. Организовывать регулярное обучение и проверку знаний по охране труда, а также повышение квалификации работников служб охраны труда, специалистов, занимающихся вопросами охраны труда.

7.8.22. При проведении специальной оценки условий труда работников работодатель обязан:

обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством;

требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, документы, подтверждающие ее соответствие установленным требованиям;

организовать работу комиссии по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями, установленными Федеральным законом «О специальной оценке условий труда»;

утверждать график проведения специальной оценки условий труда;

включить в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда представителей профсоюзной организации;

при проведении специальной оценки условий труда руководствоваться действующими нормативными правовыми актами;

обеспечивать право работника присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

обеспечить выполнение иных обязанностей, установленных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

В случае если по результатам специальной оценки условий труда у работника изменяются существенные условия трудового договора (объем гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда), о предстоящих изменениях, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

7.8.23. Разрабатывать и реализовывать планы мероприятий, нацеленные на укрепление здоровья и профилактику заболеваний работников и членов их семей, улучшение условий труда и ликвидацию профессиональных рисков. Ежегодно проводить мониторинг заболеваемости работников в части динамики средней продолжительности больничного листа, количества случаев заболеваемости, группы здоровья работников.

7.8.24. Проводить ежегодно смотры на лучшую организацию работы по охране труда в структурных подразделениях, лучшего уполномоченного по охране труда, месячники по охране труда, дни охраны труда.

7.8.25. Рассматривать в установленные сроки постановления выборного профсоюзного органа по вопросам охраны труда и здоровья работников и созданию безопасных условий труда.

7.8.26. Обеспечить доставку работника, заболевшего на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания ему неотложной медицинской помощи.

7.8.27. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в т.ч. в электронном виде, доступном для ознакомления работникам.

Обязательства организаций Комитета Профсоюза:

7.8.28. Осуществлять профсоюзный контроль за состоянием условий и охраны труда в организации через уполномоченных и общественные комиссии по охране труда, осуществлять контроль за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний.

7.8.29. Организовывать работу уполномоченных и членов комиссий по охране труда по утвержден-

ным профсоюзным комитетом планам работы. Заслушивать отчеты по выполненной работе на заседаниях профсоюзного комитета.

7.8.30. Содействовать формированию и организации деятельности комиссий и уполномоченных по охране труда, создавать необходимые условия для их работы, организовать обучение уполномоченных и членов комиссий по охране труда.

7.8.31. Бесплатно консультировать и оказывать помощь работникам организации здравоохранения по вопросам охраны труда.

7.8.32. Участвовать в разработке раздела коллективного договора в части охраны труда, иных локальных нормативных актов по вопросам охраны труда.

7.8.33. Организовать и принимать участие в проведении смотров-конкурсов, дней, месячников по охране труда.

7.8.34. Проводить обучение профактива по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности и иным вопросам.

7.8.35. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

Участвовать в работе комиссии по трудовым спорам, рассматривать письма, жалобы, заявления членов профсоюза, касающиеся вопросов условий и охраны труда, направлять организации здравоохранения предложения по устранению выявленных нарушений.

7.8.36. Обращаться в уполномоченные органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении норм и требований об охране труда, в невыполнении обязательств, установленных коллективными договорами или Соглашением, нарушении норм трудового законодательства.

7.8.37. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организаций здравоохранения. Предъявлять требования о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников. Определять контроль за выплатами по возмещению вреда вследствие несчастного случая на производстве.

7.8.38. Принимать участие в работе комиссии по специальной оценке условий труда. Определять текущий общественный контроль за организацией специальной оценки условий труда в организациях здравоохранения.

7.8.39. Определять профсоюзный контроль за финансированием мероприятий по охране труда, в том числе за выделением средств в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство работ, услуг на мероприятиях по улучшению условий и охраны труда.

РАЗДЕЛ 8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА



Стороны договорились:

8.1. Считать рабочим временем – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации здравоохранения и условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

8.2. Устанавливать продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников в соответствии с законодательством, внутриотраслевыми нормами, локальными нормативными актами, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы.

8.3. Устанавливать еженедельную и ежедневную норму рабочего времени в организациях здравоохранения через коллективный договор и правила внутреннего трудового распорядка с учетом действующего законодательства и настоящего Соглашения.

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется согласно статье 350 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлению Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 года N 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (далее также – СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 3 степени (3.3 и 3.4 подклассы условий труда) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени – не более 30 часов в неделю.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (3.3 и 3.4 подклассы условий труда) или опасным условиям труда (4 класс), может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю (для медицинских работников – до 39 часов в неделю) с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации. При этом

первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются не менее, чем в полуторном размере, а последующие часы не менее, чем в двойном размере.

Порядок и условия выплаты компенсации устанавливаются коллективным договором.

Коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой – третьей статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации:

при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

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

8.4. Допускать в организациях здравоохранения введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал) не превышала нормального числа рабочих часов. Порядок суммированного учета рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Перечень должностей, по которым ведется суммированный учет рабочего времени является обязательным приложением к коллективному договору.

Устанавливать неполный рабочий день (смену), неполную рабочую неделю работнику в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Устанавливать правилами внутреннего трудового распорядка продолжительность ежедневной рабочей смены, ежедневного и еженедельного отдыха с учетом соблюдения длительности еженедельного непрерывного отдыха, установленных Трудовым законодательством РФ.

8.6. В течение рабочего дня (смены) предоставлять работнику перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

8.7. Обеспечивать предоставление женщинам, работающим в сельской местности, дополнительных гарантий, установленных статьей 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.8. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Порядок и конкретные размеры оплаты за работу в выходной и нерабочий (праздничный) день устанавливать в коллективном договоре.

8.9. Обеспечивать предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков установленной продолжительности в соответствии с графиками отпусков, утверждаемыми работодателями с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, содержащими даты начала и окончания отпуска.

Уведомлять работника о времени начала отпуска под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

При отсутствии в графике отпусков конкретной даты работник обязан письменным заявлением известить работодателя о конкретной дате начала отпуска в установленном графиком месяце.

Изменять график отпусков только с согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Допускать отзыв работника из отпуска только с письменного согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускать непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Оплату отпуска производить не позднее, чем за три рабочих дня до его начала.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

8.10. Обеспечивать предоставление дополнительных отпусков, предусмотренных статьями 117, 119 Трудового кодекса Российской Федерации.

В каждом конкретном случае продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается на основании коллективного договора с учетом результатов СОУТ. Минимальная продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не может быть меньше 7 дней.

Работникам медицинских организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом:

приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации № 225, Министерства обороны Российской Федерации № 194, Министерства внутренних дел Российской Федерации № 363, Министерства юстиции Российской Федерации № 126, Министерства образования Российской Федерации № 2330, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации № 777, Федеральной пограничной службы Российской Федерации № 292 от 30 мая 2003 года «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда»;

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

постановления Государственного комитета Сове-

та Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 25 октября 1974 года № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

На основании Соглашения, коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью 2 статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией.

Порядок, условия и размер предоставления данной денежной компенсации устанавливаются коллективным договором.

8.11. Обеспечивать возможность разделения ежегодного отпуска на части в соответствии с трудовым законодательством и личным заявлением работника.

8.12. Переносить по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск, если работнику своевременно, не позднее трех рабочих дней до ухода в отпуск, не была произведена выплата заработной платы за время отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели.

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

8.14. Представлять педагогическим работникам образовательных учреждений ежегодный основной оплачиваемый удлиненный отпуск в соответствии с законодательством РФ.

Предусматривать в коллективном договоре образовательных учреждений с учетом финансовых возможностей один оплачиваемый свободный день в неделю для методической работы педагогическим работникам.

8.15. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором, коллективным договором.

Рекомендовать работодателям предоставлять через коллективные договоры ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (сверх установленных законодательством) за счет собственных средств, полученных от внебюджетной деятельности, с учетом производственных и финансовых возможностей.

8.17. Работодатель и выборный профсоюзный орган ведут учет дополнительных периодов рабочего времени, (сверх месячной нормы рабочего времени), которое включается в стаж работы, дающей право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

8.18. Предоставлять дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с перечнем должностей работников, работающих в условиях ненормированного рабочего дня, утвержденным отдельным приложением к коллективному договору. Указывать в данном приложении количество дней дополнительного отпуска по каждой должности. Дифференцировать продолжительность дополнительного отпуска в зависимости от занимаемой должности, ответственности, сложности и объема работы.

8.19. Учитывать, что работник имеет право на предоставление ему отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его личному заявлению.

8.20. В случае временной нетрудоспособности работника ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

8.21. Обеспечивать предоставление работникам гарантий при прохождении диспансеризации, предусмотренных статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ



Стороны договорились:

9.1. Участвовать в разработке нормативных правовых актов, направленных на усиление социальной защищенности работников системы здравоохранения, а также студентов образовательных организаций системы здравоохранения.

9.2. Участвовать в решении вопросов обеспечения работников организаций здравоохранения жилой площадью, предоставления субсидий на ипотечное жилищное кредитование и социальных выплат медицинским работникам в целях компенсации найма жилья.

9.3. Обеспечивать участие профсоюзных организаций в комиссиях по социальному страхованию.

9.4. Содействовать обеспечению санаторно-курортным лечением работников организаций здравоохранения и студентов образовательных учреждений системы здравоохранения, отдыху и оздоровлению детей работников в загородных лагерях.

9.5. Осуществлять моральное и материальное стимулирование студентов образовательных организаций здравоохранения за счет средств экономии стипендиального фонда.

9.6. Содействовать повышению размера стипендий студентов образовательных организаций здравоохранения.

9.7. Осуществлять совместное награждение работников и организаций за высокие показатели в работе и к юбилейным датам.

9.8. Совместно рассматривать конфликтные ситуации, возникающие в организациях здравоохранения области, связанные с нарушением представления социально-экономических и трудовых гарантий.

9.9. Совместно проводить профессиональный праздник «День медицинского работника», областные конкурсы «Лучший врач года», «Лучший специалист со средним медицинским образованием», «Лучший фармацевтический работник года», отраслевые физкультурно-оздоровительные и иные мероприятия.

9.10. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями прав работников на получение социальных выплат по оказанию медицинской помощи пациентам COVID-19 либо контактирующим с пациентами с установленным диагнозом новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

9.11. Рекомендовать работодателям устанавливать дополнительные социальные гарантии и льготы для работников:

оплачивать найм жилья молодым специалистам и производить им дополнительные социальные выплаты;

оказывать материальную помощь высвобождаемым работникам при наличии 2 и более иждивенцев и работникам, в семье которых отсутствуют иные лица с самостоятельным заработком;

производить доплаты к стипендиям студентам медицинских образовательных учреждений среднего и высшего образования, обучающимся по целевому направлению;

производить единовременную выплату в случае высвобождения работника за 5 лет до наступления пенсионного возраста.

оказывать единовременную материальную помощь работникам и их семьям, пострадавшим в результате стихийных бедствий, в случае смерти пенсионера (из числа одиноких или малоимущих).

Стороны договорились, что работодатели обязаны:

9.12. Обеспечивать оплату проезда в городском транспорте работникам учреждений здравоохранения, работающим по участковому принципу, и врачам общей практики при отсутствии служебного транспорта.

9.13. Применять меры морального и материального поощрения работников организаций здравоохранения.

9.14. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

9.15. Содействовать предоставлению работникам досрочной трудовой пенсии.

9.16. Обеспечивать обязательное пенсионное и социальное страхование работников, в том числе от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.17. Обеспечить своевременное перечисление средств на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование.

9.18. Обеспечить своевременное и обоснованное представление в Пенсионный Фонд РФ полных сведений о застрахованных лицах для индивидуального персонифицированного учета.

9.19. Предусматривать в коллективных договорах средства в размере не менее 0,15 % от фонда оплаты труда на проведение социальной, в том числе культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

9.20. Включить в коллективные договоры мероприятия по подготовке и выполнению нормативов «Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне"».

9.21. Взаимодействовать с ветеранскими организациями. Содействовать движению наставничества, взаимодействию Советов ветеранов с Молодежными советами организаций здравоохранения.

Обязательства Комитетов Профсоюза:

9.22. Координировать совместно с кадровыми службами организаций здравоохранения работу с малообеспеченными, многодетными семьями и одинокими родителями, беременными, кормящими женщинами, юбилярами и оказывать им материальную помощь.

9.23. Предлагать кандидатуры из профсоюзного актива в комиссии по социальному страхованию организаций здравоохранения. Инициативно организовывать летнюю оздоровительную кампанию для детей работников.

9.24. Определять нуждающихся в санаторно-курортном лечении и частично финансировать путевки.

9.25. Содействовать в получении работниками социальной выплаты при найме жилья.

9.26. Инициировать проведение профессиональных конкурсов и профессиональных праздников.

9.27. Ходатайствовать перед руководителями организаций здравоохранения о награждении работников, их материальном стимулировании. Вводить новые формы работы с коллективом, развивающие мотивацию к труду и вступлению в профсоюз.

9.28. Оказывать бесплатную консультативную помощь членам профсоюза в решении социальных и пенсионных вопросов, осуществлять помощь в досудебной и судебной защите.

9.29. Содействовать работникам, проживающим и работающим на селе, в получении жилищно-коммунальных льгот.

9.30. Оказывать с учетом возможностей необходимую социальную и материальную помощь ветеранам, в том числе инвалидам, из числа пенсионеров, работающих ранее в организациях здравоохранения. Организовывать взаимодействие молодежи организации здравоохранения с неработающими ветеранами.

9.31. Содействовать в получении работникам государственных наград.

РАЗДЕЛ 10. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ПРОФСОЮЗНЫЕ ПРАВА И ГАРАНТИИ



Стороны договорились:

10.1. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования коллективов организаций здравоохранения о деятельности Сторон Соглашения по обеспечению и улучшению социально-трудовых прав и гарантий работников.

Содействовать снижению социальной напряженности и конфликтности в трудовых коллективах отрасли.

10.2. Предусматривать участие представителей сторон Соглашения в заседаниях рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением, а также вопросам социально-трудовых отношений.

10.3. Предоставлять Комитету Профсоюза информацию о разработке нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также затрагивающих социально-экономические интересы работников, для предварительного обсуждения.

Своевременно направлять проекты нормативно-правовых и иных актов в сфере труда, разработанных департаментом, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, рассмотрения, в Комитет Профсоюза для вынесения решения в установленном законом порядке. Решение (заключение) Комитета Профсоюза по направленным проектам подлежит обязательному рассмотрению департаментом.

10.4. В разумные сроки информировать друг друга о принятии решений по вопросам, касающимся деятельности организаций здравоохранения, профсоюзных организаций, намерений о проведении совместных мероприятий.

10.5. Содействовать повышению эффективности заключаемых в организациях здравоохранения коллективных договоров. Организовать проведение областного семинара – совещания по вопросам реализации социального партнерства в организациях здравоохранения области. Проводить общественную экспертизу коллективных договоров.

10.6. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа организации или иного представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации порядка, не подлежат применению.

10.7. Совершенствовать и развивать механизм социального партнерства, соблюдать законодательные принципы социального партнерства.

Рассматривать своевременно обращения, заявления профсоюзных органов и давать мотивированные ответы в установленные законодательством сроки.

Способствовать развитию и становлению конструктивных взаимоотношений по социальному партнерству между органами местного самоуправления и коллективами организаций здравоохранения.

Создавать комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора на срок действия коллективного договора.

10.8. Рекомендовать при формировании Плана финансово-хозяйственной деятельности орга-

низации использовать дополнительные доходы от приносящей доход деятельности на повышение заработной платы работникам в соответствии с коллективным договором организации.

10.9. Соблюдать права и гарантии профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, его членов и выборных органов профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, данным Соглашением. Способствовать созданию и функционированию структур профсоюза в организациях здравоохранения. Проводить согласованную политику по созданию новых и укреплению действующих профсоюзных организаций.

10.10. Предоставлять безвозмездно выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих их (его) работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах). Создавать условия, обеспечивающие деятельность выборных профсоюзных органов медицинской организации в случае ее реорганизации.

10.11. Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

10.12. Предоставлять в соответствии с коллективным договором в целях организации оздоровительной, санаторно-курортной, культурно-массовой работы в бесплатное пользование принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры и другое. В случаях, предусмотренных коллективным договором, отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную и иную работу.

10.13. Перечислять при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств. Перечисление членских профсоюзных взносов произ-

водится одновременно с выплатой заработной платы работникам.

Работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и отношений, непосредственно связанных с ними ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации 1% из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами.

Вознаграждение труда председателя выборного органа профсоюзной организации может производиться за счет внебюджетных средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором. Порядок и время освобождения председателя выборного органа профсоюзной организации для выполнения общественной работы определяются коллективным договором.

10.14. Комитет Профсоюза имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Представители профсоюза имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.15. Временно освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов профсоюзных органов для профсоюзной учебы и выполнения профсоюзных обязанностей на условиях, определяемых коллективным договором.

10.16. Соблюдать предоставленные действующим законодательством гарантии профсоюзовым работникам при увольнении по инициативе работодателя.

10.17. Проводить в целях совершенствования работы с кадрами и подготовки резерва руководителей учреждений здравоохранения и руководителей организаций профсоюза их совместное с профактивом обучение по вопросам социального партнерства, трудового законодательства, экономики здравоохранения.

РАЗДЕЛ 11. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ



Стороны договорились:

11.1. На уровне организаций здравоохранения проводить анализ использования женского и мужского труда.

11.2. Не допускать различий в оплате труда мужчин и женщин при условии работы на одном и том же рабочем месте, в одной должности, выполнения одной и той же функции и соответствия сложности, объема, условий, количества и качества выполненных работ.

Проводить анализ уровней заработной платы мужчин и женщин на работах с равными условиями труда.

11.3. Создавать комиссии по гендерному равенству и социально-экономической защите женщин в организациях здравоохранения.

11.4. Чествовать, морально и материально поощрять в организациях выдающихся работников системы здравоохранения области в честь Дня защитника Отечества, Международного Дня 8 Марта, Международного дня Матери, Международного Дня Семьи, женщин – многодетных матерей, вложивших большой вклад в воспитание своих детей, женщин – наставников молодых специалистов, женщин, проработавших в одной организации более 20 лет.

11.5. Переводить беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на другую работу, с их письменного согласия на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы.

11.6. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

11.7. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, матери, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

11.8. Ограничивать привлечение к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей.

11.9. Предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, отпуск без сохране-

ния заработной платы, дополнительный выходной день в месяц на основании личного заявления.

11.10. Расширять трудовые и социальные гарантии и льготы работающим женщинам, инвалидам и другим категориям через коллективные договоры. Представлять женщинам, имеющим двух детей до 14 лет очередной трудовой отпуск, либо его часть в летний период.

11.11. Разрабатывать программы оздоровления женщин, проводить профилактику табакокурения у работающих женщин, пропагандировать здоровый образ жизни.

11.12. Организовать учет, общественный контроль и профилактику семейного неблагополучия, безнадзорности детей, защиты их прав.

11.13. Проводить акции с целью укрепления авторитета семьи, развития семейных ценностей, чествовать семейные династии.

11.14. Обеспечивать совместное оказание психологической и материальной помощи женщинам, находящимся в трудной жизненной ситуации. Организовать комнаты отдыха и психологической разгрузки в организациях здравоохранения.

11.15. Сохранять рабочие места за женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком. Осуществлять посещение женщин, находящихся в декретном отпуске и отпуске по уходу за ребенком на дому, оказывать коллективную помощь по решению бытовых проблем.

11.16. Включать в коллективные договоры разделы (пункты), регулирующие профессиональное обучение и получение дополнительного профессионального образования женщинам, находящимся по уходу за ребенком или вышедшиими из него.

11.17. Своевременно предоставлять и оплачивать учебные отпуска работникам в соответствии с трудовым законодательством. Разрабатывать и реализовать меры, направленные на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью.

11.18. Создавать соответствующие социально-бытовые и безопасные условия труда на рабочем месте и особо контролировать соблюдение норм охраны труда, обеспечивать дополнительными льготами, утвержденными коллективным договором.

РАЗДЕЛ 12. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА



Стороны договорились:

12.1. Считать молодежную политику, в том числе привлечение и закрепление молодежи в организациях здравоохранения, приоритетным направлением в со-

вместной работе в рамках социального партнерства. Обеспечивать правовую и социальную защищенность молодежи.

12.2. Создавать общественные Молодежные советы, Советы наставников в организациях здравоохранения.

12.3. Обеспечивать трудоустройство выпускников профильных учебных заведений, а также работников, уволившихся из организаций здравоохранения в связи с призывом на военную службу, предусматривать в коллективных договорах меры для закрепления молодых специалистов в организациях здравоохранения.

12.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников, оформлять стенды и альбомы победителей профессиональных конкурсов, спортивных соревнований, лучших производственников.

12.5. Организовывать и проводить массовые культурные и спортивно-оздоровительные мероприятия, активнее направлять молодежь для участия в областных конкурсах.

12.6. Осуществлять моральное и материальное поощрение молодых работников, совмещающих эффективную производственную и общественную работу.

12.7. Рекомендовать при разработке и заключении коллективных договоров в организациях здравоохранения определять и закреплять в коллективных договорах порядок и условия предоставления:

- материальной помощи молодым работникам;
- ежемесячной доплаты к стипендии работникам, обучающимся в ССУЗах, направленным на учебу организациями, в зависимости от их успеваемости.

12.8. Совместно проводить учебные семинары с молодыми специалистами, в том числе по внедрению практики применения профессиональных стандартов и независимой оценки квалификаций.

12.9. Проводить работу с органами власти всех уровней по стимулированию молодых специалистов и обеспечению их дополнительными социальными гарантированиями, в том числе жилой площадью, повышению уровня оплаты труда.

12.10. Формировать молодежный резерв на должности руководителей в организации здравоохранения.

12.11. Проводить праздничные мероприятия в связи с профессиональными праздниками, посвящения в профессию, молодежные слеты, фестивали, КВН. Направлять молодежные команды для участия в областных отраслевых и межотраслевых молодежных мероприятиях, в том числе студенческой молодежи.

12.12. Проводить мероприятия по профориентации молодежи и закреплению ее на работе в организациях здравоохранения, в том числе конкур-

сы профессионального мастерства среди молодых специалистов. Привлекать их к проведению Дня открытых дверей в организациях здравоохранения. Содействовать повышению уровня профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов.

12.13. Производить единовременные выплаты молодым специалистам из средств профсоюзных организаций, пришедшим на работу в организации здравоохранения после окончания образовательных учреждений.

12.14. Отражать реализацию молодежной политики и рекламировать опыт работы с молодежью через группу ВКонтакте и иные информационные каналы.

12.15. Привлекать молодые профессиональные кадры в организации здравоохранения, участвуя в реализации подпрограммы «Кадровое обеспечение системы здравоохранения» Государственной программы «Развитие здравоохранения Вологодской области» на 2021 – 2025 годы.

12.16. Содействовать адаптации молодых специалистов в коллективе, создавать доброжелательное пространство, активно вводить их в производственный процесс, поручать им общественную работу.

12.17. Организовывать работу Молодежных советов, создавать молодежные спортивные команды, пропагандировать здоровый образ жизни среди молодежи, использовать различные формы морального стимулирования молодежи, развивать их потенциал.

12.19. Формировать корпоративные традиции, проводить патриотическое и духовно-нравственное воспитание молодежи и повышать престиж профессии медицинского работника.

РАЗДЕЛ 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ



13.1. Толкование положений настоящего Соглашения и разъяснения по вопросам применения отдельных его положений осуществляются по взаимному согласию Сторон Соглашения.

13.2. Стороны Соглашения, нарушающие или не выполняющие принятые на себя обязательства, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Должностные лица, представляющие работодателя, работники организаций профсоюза, в обязанности которых входит обеспечение выполнения настоящего Соглашения, за нарушение или невыполнение обязательств Соглашения несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

13.3. Стороны Соглашения освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Соглашению, если неисполнение явились следствием наступления обстоятельств непреодолимой силы, непредотвратимых в данных условиях. В этом случае сроки исполнения обязательств по настоящему Соглашению отодвигаются соразмерно периоду действия данных обстоятельств.

13.4. Настоящее Соглашение составлено и подписано в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Начальник
департамента здравоохранения
Вологодской области



А. Плотников

Председатель
Вологодской областной организации
профессионального союза работников
здравоохранения Российской Федерации



Г.П. Быкова

Департамент труда и занятости населения
Вологодской области
160000, г. Вологда, ул. Зосимовская, 18
Тел./факс: (8172) 72-35-68
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
соглашения проведена

Приложение
к Региональному отраслевому
соглашению между Вологодской
областной организацией
профессионального союза работников
здравоохранения Российской Федерации
и департаментом здравоохранения
Вологодской области на 2022-2023 годы

ПОЛОЖЕНИЕ об отраслевой комиссии

1. Отраслевая комиссия (далее – Комиссия) является постоянно действующим органом, созданным в целях контроля за выполнением Регионального отраслевого соглашения между Вологодской областной организацией профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации и департаментом здравоохранения Вологодской области на 2022-2023 годы (далее – Отраслевое соглашение на 2022-2023 годы).

2. Комиссия формируется Вологодской областной организацией Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и департаментом здравоохранения Вологодской области (далее – Профсоюз, Департамент, при совместном упоминании – стороны).

3. Представительство сторон в Комиссии определяется каждой стороной самостоятельно и не может превышать четырех членов от каждой стороны.

4. Комиссия формируется на основе принципов законности, добровольности, паритетности, равноправия, уважения и учета интересов сторон, взаимной ответственности.

5. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, законом Вологодской области от 7 июня 2018 года № 4352-03 (в редакции закона ВО от 16.12.2021 года № 5033-ОЗ) «О социальном партнерстве в Вологодской области» и иными нормативными правовыми актами Вологодской области.

6. Деятельность каждой из сторон организует Координатор стороны. Координатор стороны является членом Комиссии и избирается каждой стороной самостоятельно.

7. Для ведения протоколов заседаний Комиссии из ее членов избирается секретарь.

8. Основными задачами Комиссии являются:

ведение коллективных переговоров и подготовка проекта регионального отраслевого соглашения между Департаментом и Профсоюзом на очередной период, в том числе определение порядка, сроков его разработки и заключения;

осуществление контроля за выполнением Отраслевого соглашения на 2022-2023 годы;

содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений в организациях здравоохранения Вологодской области, подведомственных Департаменту;

рассмотрение проектов законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти Вологодской области в сфере труда;

оказание методической и практической помощи сторонам социального партнерства при заключении коллективных договоров в организациях здравоохранения Вологодской области, подведомственных Департаменту;

содействие урегулированию разногласий, возникающих при заключении и реализации коллективных договоров.

9. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным Координаторами сторон планом работы. Решение о созыве Комиссии принимают Координаторы сторон. Комиссия созывается не реже одного раза в полугодие.

10. Комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон для подготовки необходимых материалов по вопросам, выносимым на рассмотрение Комиссии, и выработки согласованных решений.

11. Заседание Комиссии проводят Координаторы сторон поочередно. Заседание Комиссии право-мочно при наличии не менее половины членов Комиссии от каждой из сторон.

Решение по всем вопросам, рассматриваемым Комиссией, считается принятым, если за него проголосовали обе стороны. Члены Комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания Комиссии. Если при обсуждении вопросов не достигается согласия, то сторонами проводятся консультации с органами, уполномочившими их представительствовать в Комиссии;

12. Деятельность Комиссии организуют Координаторы сторон.

Координатор каждой из сторон по ее поручению:

утверждает по представлению Комиссии состав рабочих групп и их руководителей;

утверждает по представлению Комиссии план работы Комиссии;

информирует Комиссию об изменениях персонального состава представителей стороны;

организует совещание представителей стороны в целях уточнения их позиций по вопросам, внесенными на рассмотрение Комиссии;

проводит с Координатором другой стороны предварительное обсуждение вопросов, требующих принятия совместных решений;

приглашает для участия в заседании Комиссии представителей органов государственной власти Вологодской области, представителей органов местного самоуправления Вологодской области и представителей других организаций, не являющихся членами Комиссии, а также экспертов, специалистов.

13. Члены Комиссии вправе вносить предложения по вопросам организации работы Комиссии.



ПРОФСОЮЗ ДЛЯ ВАС

Дата выхода в свет 28.03.2022 г., № 1(177)

Учредитель: Вологодская областная организация

Профсоюза работников здравоохранения

Адрес редакции и издателя:
160035, Вологда,
ул. Лермонтова, 19, каб. 22
тел.: (8172) 72-31-14

Главный редактор Быкова Т.П.
верстка и дизайн Н. Меркулова
Номер подписан в печать
24.03.2022

Отпечатано: ИП Киселев А.В. г. Вологда,
ул. Преображенского, 4
Объем 6 п. листов. Тираж 150 экз.
Распространяется бесплатно. Заказ № 200.