

Магаданская областная
организация профсоюза
работников здравоохранения
Российской Федерации

г. Магадан, ул. Пушкина 6

Министерство здравоохранения
и демографической политики
Магаданской области

г. Магадан, ул. Пролетарская 14

Председатель Магаданской
областной организации профсоюза
работников здравоохранения РФ



Л.А. Додина Л.А. Додина

29 января 2014 года

Министр здравоохранения и
демографической политики
Магаданской области



Г.А. Зайнутдинов Г.А. Зайнутдинов

01 2014 года

ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Магаданской областной организацией профсоюза работников
здравоохранения РФ и Министерством здравоохранения и
демографической политики Магаданской области на 2014 – 2016 годы

Зарегистрировано Управлением по труду
администрации Магаданской области

*Министерством труда и
социальной политики
Магаданской области*
№ 1

24 марта 2014 года



М.П. Начальник управления
М.П. Начальник управления

Н.В. Журавлева
Н.В. Журавлева

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение (далее - Соглашение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ, «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1, Соглашением на 2011- 2014 годы между Общественной организацией - Объединением организаций профсоюзов Магаданской области, «Некоммерческой организацией «Региональное объединение работодателей Магаданской области и администрацией Магаданской области», а также другими нормативными правовыми актами, направленными на обеспечение социальной защиты работников здравоохранения.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

Работники государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Минздрава Магаданской области, в лице их полномочного представителя – Магаданской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, в соответствии с Уставом Профсоюза его выборный коллегиальный постоянно действующий орган – обком профсоюза (далее - **обком Профсоюза**);

Работодатели - государственные учреждения, подведомственные Министерству здравоохранения и демографической политики Магаданской области (далее – **государственные учреждения, Работодатели**), в лице их представителя – Министерства здравоохранения и демографической политики Магаданской области (далее – **Минздрав Магаданской области**).

1.3. Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, между работниками и работодателями, содержащими взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, условий и охраны труда, режима труда и отдыха, развития социального партнерства, занятости,

социальных гарантий для работников государственных учреждений, находящихся в ведении Минздрава Магаданской области, нормы которого обязательны для выполнения сторонами, заключившими данное Соглашение.

Обком профсоюза, соответствующие профсоюзные организации выступают в качестве полномочных представителей работников, являющихся членами Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты и нормирования труда, найма, увольнения (в том числе при сокращении штата и численности работников), условий и охраны труда, социального и пенсионного обеспечения.

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

1.5. Соглашение распространяется на работодателей и всех работников государственных учреждений, подведомственных Минздраву Магаданской области, и служит основой при заключении коллективных договоров и трудовых договоров.

Нормы и гарантии, включенные в настоящее Соглашение, являются минимальными, обязательными к применению и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников и распространяются на всех работников учреждений здравоохранения, подведомственных Минздраву Магаданской области.

Стороны признают необходимым заключение коллективных договоров в учреждениях здравоохранения подведомственных Минздраву Магаданской области, и обязуются оказывать всестороннюю помощь и содействие социальным партнерам учреждений здравоохранения.

1.6. Условия коллективных договоров не могут ухудшать положения работников государственных учреждений по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.7. Законы, другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников государственных учреждений, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

1.8. Работодатели учреждений здравоохранения и выборный орган первичной профсоюзной организации могут заключать в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового Кодекса РФ соглашения, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших выборный орган профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

1.10. В случае проведения реорганизационных мероприятий у представителя стороны Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения, но не позднее 31 декабря 2016 года.

1.11. Для осуществления контроля за выполнением Соглашения, ведения переговоров, подготовки и заключения Соглашения создается постоянно действующая отраслевая комиссия.

Стороны договорились, что все неурегулированные предложения, не внесенные в Соглашение, могут быть включены в протокол разногласий.

1.12. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения в текст Соглашения на основе взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих изменения или дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.13. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период или о продлении срока действия настоящего Соглашения.

1.14. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01 января 2014 года и действует по 31 декабря 2016 года.

1.16. Стороны Соглашения обеспечивают доведение текста Соглашения до государственных учреждений, первичных организаций Профсоюза в течение 1 месяца со дня его подписания.

1.17. В период действия настоящего Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения (забастовок).

II. УСЛОВИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Представители Сторон - Минздрав Магаданской области и обком Профсоюза исходят из необходимости:

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

2.1.2. Расширять практику совместной аналитической и экспертной оценки проектов нормативных правовых актов, затрагивающих профессиональные, социально-экономические интересы работников государственных учреждений.

2.1.3. Обеспечивать консолидацию позиций в представлении интересов и приоритетов работников здравоохранения перед органами власти и государственного управления.

2.1.4. Добиваться установления достойной заработной платы для работников государственных учреждений. Проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта».

2.1.5. Обеспечивать систематический контроль:

а) за исполнением норм Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации при установлении и реализации в учреждениях систем оплаты труда;

б) за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам учреждений;

в) за соблюдением действующих нормативных правовых актов, гарантирующих:

- сохранение уровня заработной платы работников не ниже установленного до введения новых систем оплаты труда;

- выплату заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим трудовые обязанности, в размерах не ниже минимальной заработной платы, установленной решением областной трехсторонней комиссии;

- повышение размеров заработной платы работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 и Программой поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений на 2012-2018 гг., утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р и Постановлением Администрации Магаданской области от 11.03.2013 года № 40-п.

- реализацию в учреждениях здравоохранения системы оплаты труда на

основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами российской Федерации.

2.2. Обязательства Сторон Соглашения:

2.2.1. Минздрав Магаданской области учитывает мнение обкома Профсоюза:

- при разработке проектов нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников государственных учреждений;

- при разработке Методических рекомендаций и разъяснений для учреждений по формированию и реализации систем оплаты труда работников.

2.2.2. Совместные обязательства Минздрава Магаданской области и обкома Профсоюза:

2.2.2.1. Осуществлять мониторинг ситуации по реализации в государственных учреждениях новых систем оплаты труда работников в части обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2.2.2. При необходимости готовить обоснованные предложения в Правительство Магаданской области:

- об изменениях и дополнениях в нормативные правовые акты по вопросам оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Минздраву Магаданской области, в том числе в части формирования действенной системы гарантий по механизму исчисления минимальных окладов (должностных окладов) работников;

б) о выделении из областного бюджета объема ассигнований, необходимых для:

- реализации в государственных учреждениях норм и гарантий, установленных соответствующими федеральными и региональными законами,

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Магаданской области;

- по оценке действующей системы стимулирующих выплат, исходя из их реальной мотивации к повышению качества и эффективности труда работников с перераспределением средств на увеличение окладов работников и на реальные выплаты стимулирующего характера;

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

2.2.2.3. Учредить совместную Почетную грамоту Минздрава Магаданской области и Обкома Профсоюза в целях поощрения работников, добившихся значительных результатов в повышении эффективности здравоохранения, принимающих активное участие в общественной жизни.

2.3. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

2.3.1. Вносить изменения и дополнения в локальные акты в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

2.3.4. При установлении и реализации системы оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Минздраву Магаданской области, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями,

локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Минздраву Магаданской области.

Система оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных департаменту здравоохранения, устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2009г. № 286; Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 23 июля 2010 года № 541н, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с частью третьей статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации и мнением обкома Профсоюза.

Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения первичной организации Профсоюза в соответствии с федеральными законами, региональными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Работодатели обеспечивают:

2.4.1. Своевременную выплату заработной платы работникам в размерах, установленных соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Магаданской области.

2.4.2. Дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников,

оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников.

2.4.3. Установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества медицинской помощи в рамках перевода работников на эффективный контракт.

2.4.4. Установление или изменение заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующего выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.4.5. Установление системы оплаты труда коллективными договорами, локальными нормативными актами

2.4.6. Установление размеров окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений, подведомственных Минздраву Магаданской области, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.4.7. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, и не могут

быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.4.8. Оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере - 50% части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время; работникам, осуществляющим оказание экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи - 100% части оклада, (должностного оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. при наличии финансовых средств.

К персоналу, привлекаемому для оказания экстренной медицинской помощи, могут быть отнесены медицинские работники приемных отделений, операционных блоков, отделений (групп) анестезиологии - реанимации, отделений (палат) реанимации и интенсивной терапии, дежурный врачебный и средний медицинский персонал в больничных учреждениях, диспансерах, учреждениях охраны материнства и детства.

2.4.9. Установление размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера для работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.4.10. Установление показателей и критериев эффективности деятельности медицинских организаций, их руководителей и работников,

действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников организаций от объема и качества предоставляемых социальных услуг в рамках перевода работников на эффективный контракт.

Распределение стимулирующих выплат по критериям качества производить Комиссией, утвержденной приказом по учреждению, в которую входит председатель первичной профсоюзной организации.

2.4.11. Установление должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров, на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений.

2.4.12. Утверждение штатного расписания государственного учреждения по согласованию с Минздравом Магаданской области и включение в него всех должностей служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

2.4.13. Выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившим норму труда в размере не ниже размера заработной платы, установленного Соглашением о Минимальной заработной плате между Общественной организацией - Объединением организаций профсоюзов Магаданской области, «Некоммерческой организацией «Региональное объединение работодателей Магаданской области» и Правительством Магаданской области.

2.4.14. Повышение заработной платы работникам на основании федерального и (или) областного законодательства.

2.5. Работодатели соблюдают действующие нормативные правовые акты, гарантирующие:

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

2.5.2. Повышение размеров заработной платы работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в

государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-р, постановлением губернатора Магаданской области от 11.03.2013 г. № 40-п «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в Магаданской области».

III. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Режим труда и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленной ст.372 ТК РФ.

Для медицинских работников в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», иными нормативными правовыми актами, действующими в части, не противоречащей трудовому законодательству Российской Федерации.

3.2. В соответствии с действующим трудовым законодательством работодатели обеспечивают работникам здоровые и безопасные условия труда:

3.2.1. Работодатель обеспечивает следующие режимы рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- работа по графику (работа в две, три или четыре смены) в соответствии с утвержденным графиком сменности с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза в порядке, установленном статьей 372

Трудового кодекса Российской Федерации, который согласовывается не позднее, чем за один месяц до введения его в действие;

- суммированный учет рабочего времени, который устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2.2. Продолжительность рабочего дня и режим работы учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными на основании действующего законодательства и утвержденными руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета. Данные Правила могут являться частью коллективного договора.

3.3. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Рабочее время и время отдыха работников регулируется графиком работы, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

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

3.5. Привлечение работников к сверхурочной работе – работе, выполняемой по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период), допускается в случаях и в порядке, установленном статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Работникам государственных учреждений предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 52 календарных дней (28 календарных дней - основной отпуск, 24 календарных дня – ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях Крайнего Севера) в соответствии со ст. 115 и ст. 321 Трудового кодекса Российской Федерации с присоединением к нему всех видов дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

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

- приказа Минздрава России № 225, Минюста России № 126, Минобразования России № 2330, ФПС России № 292 от 30 мая 2003г. «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 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298\П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

3.8.2. Работникам с ненормированным рабочим днем продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, и устанавливается продолжительностью не менее пяти календарных дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также конкретная продолжительность отпуска (в зависимости от психо-эмоциональной нагрузки работника) определяется в коллективном договоре организации в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8.3. Сохраняется 36 часовая рабочая неделя для женщин, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Магаданской области.

3.8.4. Педагогическим работникам государственных учреждений здравоохранения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

3.8.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.9. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления

этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

3.10. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных трудовым законодательством, работникам могут предоставляться иные дополнительные оплачиваемые отпуска, размер и порядок оплаты которых определяются коллективным договором.

3.11. Работодатель может предоставлять работникам, по предварительному письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 Трудового кодекса Российской Федерации и положениями коллективного договора.

3.12. Графики отпусков утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления соответствующего календарного года.

3.13. Администрации учреждения рекомендуется предоставлять отпуск работнику вне графика при предоставлении путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям.

3.14. По просьбе одного из работающих родителей работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или часть его, не менее 14 календарных дней для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профобразования, расположенные в другой местности. При наличии 2-х и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

3.15. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то этот отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем.

3.16. Работникам, имеющим детей инвалидов, работодатель представляет ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

IV. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ,

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ

4.1. Стороны Соглашения договорились в рамках своих полномочий и возможностей принимать меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

4.2. Стороны Соглашения договорились:

4.2.1. Анализировать состояние рынка труда в сфере здравоохранения, потребность в кадрах учреждений здравоохранения, осуществлять мероприятия по обеспечению учреждений здравоохранения медицинскими кадрами в соответствии с потребностью.

4.2.2. Контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и компенсаций работникам государственных учреждений здравоохранения при смене собственника, изменении подведомственности или реорганизации государственных учреждений.

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

4.2.4. При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией государственных учреждений, подведомственных Минздраву Магаданской области, сокращением численности или штата работников руководствоваться нормами Трудового Кодекса Российской Федерации при проведении отбора кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а

также реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.5. Стороны Соглашения договорились, что критериями массового высвобождения работников государственных учреждений считаются:

а) ликвидация государственного учреждения, подведомственного Минздраву Магаданской области, любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников в количестве:

25 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

300 и более человек в течение 90 календарных дней.

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

4.2.7. В случае увольнения работников в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждений, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.2.8. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска работы. Продолжительность этого времени определяется его соглашением с работодателем или в коллективном договоре.

4.2.9. Коллективным договором может быть установлено, что работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется

преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данное государственное учреждение, подведомственное Минздраву Магаданской области, в случае создания в ней новых рабочих мест или возникновения вакансий. Право трудоустройства может быть установлено коллективным договором.

4.2.10. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатели за счет собственных средств обеспечивают условия повышения квалификации медицинских работников не реже, чем 1 раз в пять лет.

При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

4.2.11. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

- включать в коллективные договоры, с учетом финансовых возможностей учреждения, в том числе за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, обязательства о дополнительной социальной поддержке работников:

- оказывать материальную помощь высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

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

- создавать условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждений;

- работникам, проработавшим в государственных учреждениях здравоохранения пятнадцать и более лет, коллективным договором может быть установлено дополнительное пособие при увольнении.

V. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ,

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Стороны Соглашения рекомендуют:

5.1.1. В соответствии с частью 4 статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации работодатели государственных учреждений здравоохранения отчисляют денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу до 0,2 процентов от поступлений от оказания учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к основным видам его деятельности, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также от иной приносящей доход деятельности.

Условия и порядок расходования указанных средств определяется в коллективном договоре.

Работодатель согласовывает с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации формирование и распределение средств на социальные нужды учреждения (культурно-массовые, оздоровительные и спортивные мероприятия):

- на оплату летнего и зимнего отдыха детей сотрудников государственных учреждений. Условия предоставления оплаты отдыха оговариваются в коллективном договоре учреждения;

- на выплату семье умершего (погибшего) работника в случае смерти, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, единовременного пособия в размере, предусмотренном на эти цели коллективным договором учреждения;

- на дотацию оплаты детских дошкольных для детей низкооплачиваемых родителей;

- на создание условий для организации горячего, в том числе льготного питания работникам учреждений здравоохранения.

5.2. Стороны Соглашения договорились:

В целях реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов Стороны в установленном порядке и в пределах своей компетенции готовят предложения по вопросам:

5.2.1. О порядке предоставления мер социальной поддержки медицинским и фармацевтическим работникам государственных учреждений, в том числе молодым специалистам, а также членам семей указанных лиц.

5.2.2. Об обязательном страховании медицинских, фармацевтических и иных работников государственной системы здравоохранения, работа которых связана с угрозой их жизни и здоровью.

5.2.3. О внесении изменений в проекты законодательных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих экономические, социально-трудовые права и интересы работников государственных учреждений здравоохранения, разрабатываемых Минздравом Магаданской области с учетом мнения обкома Профсоюза.

5.3. Минздрав Магаданской области и обком Профсоюза осуществляют контроль в государственных учреждениях за:

5.3.1. Обеспечением обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физических лиц, выполняющих работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.3.2. Обеспечением своевременного и обоснованного представления в Пенсионный фонд Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах для индивидуального (персонифицированного) учета.

5.3.3. Обеспечением своевременного перечисления средств на обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Федеральным законом от 29 ноября 2010 г. № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»

5.3.4. Осуществлением права работников медицинских учреждений на бесплатное повышение квалификации 1 раз в 5 лет.

5.4. Минздрав Магаданской области совместно с обкомом Профсоюза обязуются:

5.4.1. Принимать меры по своевременной выплате заработной платы не реже, чем каждые полмесяца в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, коллективным договором, трудовым договором в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

5.4.2. Обеспечивать первоочередное оздоровление сотрудников государственных учреждений и их детей в ГАУЗ «Магаданский областной санаторий «Талая».

5.4.3. Разработать систему контроля за состоянием общей заболеваемости работников здравоохранения.

5.4.4. Обеспечить работникам здравоохранения возможность бесплатного внеочередного обследования по медицинским показаниям (в т.ч. ультразвуковые исследования, компьютерная томография и иные высокотехнологичные методы исследования) в любом учреждении здравоохранения Магаданской области, подведомственном Минздраву Магаданской области.

5.4.5. В целях повышения престижа медицинских профессий, повышения качества рабочих мест ежегодно проводить конкурсы профессионального мастерства «Лучший врач года», «Лучший по профессии».

5.5. Обком Профсоюза обязуется:

5.5.1. Разрабатывать методические рекомендации, организовывать и оказывать практическую помощь по заключению коллективных договоров в государственных учреждениях.

5.5.2. Обеспечивать бесплатную юридическую помощь и защиту членов профсоюза по вопросам связанным с социальными гарантиями, трудовым и жилищным законодательством.

5.5.3. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством.

Обеспечивать представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов членов

Профсоюза, в том числе посредством проведения проверок правовой и технической инспекциями труда ЦК Профсоюза. Выходить с инициативой по привлечению к административной ответственности должностных лиц (руководителей Организаций), допустивших нарушения трудовых прав работников.

5.5.4. За счет средств профсоюзного бюджета оказывать материальную поддержку остро нуждающимся в ней членам профсоюза.

5.5.5. Принимать активное участие в рассмотрении проектов нормативных документов, регламентирующих социальную защищенность работников отрасли.

5.5.6. Принимать участие в рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, связанных с нарушением законодательства в целом и обстоятельств, установленных коллективными договорами и данным соглашением.

5.6. Обком Профсоюза и выборные органы первичных организаций Профсоюза:

5.6.1. Осуществляют контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими коллективных договоров, соглашений.

5.6.2. Обеспечивают представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов членов Профсоюза.

5.6.3. Способствуют созданию условий для повышения жизненного уровня членов Профсоюза и их семей.

5.6.4. Выходят с инициативой по привлечению к дисциплинарной ответственности должностных лиц (руководителей государственных учреждений), допустивших нарушения трудовых прав работников.

5.6.5. В случаях нарушения установленных сроков выплаты заработной платы работникам способствуют ее выплате через комиссии по трудовым спорам и суды.

5.6.6. Способствуют включению в коллективные договоры:

- положений, направленных на улучшение положения работников учреждений;
- положений о повышении заработной платы работникам на основании федерального и (или) областного законодательства;
- порядка компенсации потерь в заработной плате в случае ее задержки;
- вопросов, связанных с защитой прав на пенсионное обеспечение работников.

5.6.7. Иницируют создание в государственных учреждениях комиссий по защите прав застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования. Участвуют в решении вопросов негосударственного пенсионного обеспечения.

5.6.8. Осуществляют контроль за использованием и распределением средств, предназначенных на санаторно-курортное лечение и оздоровление детей и подростков.

5.6.9. Проводят необходимую организационную работу по обеспечению детей членов Профсоюза путевками на период каникул в оздоровительные лагеря.

5.7. Государственные учреждения обеспечивают:

5.7.1. Выполнение установленных законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций работникам и их семьям и не ограничивают права трудовых коллективов в расширении этих гарантий за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности при заключении коллективных договоров и соглашений.

5.7.2. Оказание следующих видов социальной помощи, предусмотренных коллективными договорами, при наличии финансовых средств:

- социальной поддержки, дополнительных гарантий и компенсаций молодым семьям, многодетным родителям;
- выделение финансовых средств на проведение культурно-массовых мероприятий;

- оказание материальной помощи малообеспеченным семьям работников на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря;

- оказание материальной помощи работникам на санаторно-курортное лечение и оздоровление.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Минздрав Магаданской области во взаимодействии с обкомом Профсоюза в целях реализации Трудового кодекса Российской Федерации обязуются:

6.1.1. Оказывать организационно-методическую помощь государственным учреждениям в вопросах организации работы по охране труда и созданию безопасных условий труда.

6.1.2. Ежегодно рассматривать на совместных заседаниях состояние охраны труда, производственного травматизма, заболеваемости работников государственных учреждений.

6.1.3. Осуществлять учет и анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в государственных учреждениях, разработку мероприятий по их предупреждению и контроль за их выполнением.

6.1.4. Оказывать правовую, консультативную и методическую помощь государственным учреждениям в вопросах организации работы по охране труда и обеспечивать координацию их деятельности в этой области.

6.2. Работодатели обязаны:

6.2.1. Создавать службы охраны труда (вводят должности специалиста по охране труда) в каждом учреждении с численностью 50 и более работников (статья 217 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2.2. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации для обеспечения требований охраны труда, предупреждению производственного

травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах, сбора предложений к разделу коллективного договора об охране труда формировать в учреждениях совместный комитет (комиссию) по охране труда из числа уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза и представителей работодателей и обеспечивать их эффективную работу (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации и Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2006 г. № 413 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»).

6.2.3. Разрабатывать, с учетом мнения выборного органа Профсоюза, комплексные планы (программы) мероприятий по улучшению условий и охраны труда, соглашения по охране труда, которые являются неотъемлемой частью раздела «Условия и охрана труда» коллективных договоров, и финансируют работы по их выполнению.

6.2.4. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда в сроки, определенные коллективным договором учреждения, но не реже одного раза в пять лет в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.2.5. Проводить предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.6. Приобретать и бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, спецодежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Обеспечивать хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.2.7. Приобретать и выдавать смывающие и обезвреживающие средства работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации), в соответствии с установленными нормами.

6.2.8. Бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными условиями труда молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с нормами и условиями бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.02.2009 г. № 45н.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

6.2.9. Организовывать и проводить с работниками обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажи по охране труда на рабочем месте, обучение и проверку их знаний требований охраны труда.

6.2.10. Расследуют несчастные случаи на производстве в соответствии со статьями 227 - 231 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, приказами Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 г. № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» и от 15.04.2005 г. № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве». Расследование случаев профессиональных заболеваний осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 г. № 967 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний» и Приказом Минздрава

России от 28.05.2001 г. № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации». Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматривают с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма.

6.2.11. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.2.12. Обеспечивать условия для осуществления общественного контроля за соблюдением трудового законодательства. Предоставлять уполномоченным лицам по охране труда в течение рабочей смены время для исполнения возложенных на них функций, продолжительность которого определяется коллективным договором.

За счет своих средств обучать и обеспечивать работу уполномоченных лиц по охране труда в соответствии Постановлением Минтруда России от 08.04.1994 г. № 30 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива». Уполномоченным по охране труда предоставлять не менее 2 часов в неделю с сохранением оплаты для выполнения контрольных функций в период рабочего времени.

6.2.13. Беспрепятственно допускать представителей выборных органов Профсоюза в учреждения для проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

6.2.14. Рассматривать и исполнять направленные профсоюзными инспекторами труда и (или) уполномоченными лицами по охране труда Профсоюза представления и предложения об устранении выявленных нарушений охраны труда.

6.2.15. Обеспечивать освобождение от дисциплинарной ответственности работника в случае его отказа от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от

выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6.2.16. Информировать работников:

- о вредных условиях труда на рабочих местах и полагающихся им компенсациях;

- о предоставлении работникам льготной пенсии по Списку № 1 и № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение и Постановления Правительства РФ от 29.10.2002 г. № 781 «Список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения, в соответствии с подпунктом 11 пункта 1 статьи 28 Федерального Закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

- о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со «Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденного постановлением Госкомитета Совмина СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/п-22 с изменениями от 16.06.1998 г., 18.10.1990 г.) и согласно отраслевых нормативных правовых актов;

- о предоставлении компенсационных выплат за работу с вредными и опасными условиями труда;

6.3. Обком Профсоюза обязуется:

6.3.1. Содействовать Минздраву Магаданской области, руководителям учреждений в реализации настоящего Соглашения, в работе по улучшению условий и охраны труда, созданию работникам здоровых и безопасных условий труда.

6.3.2. Проводить работу по защите социально-экономических и трудовых прав работников здравоохранения.

6.3.3. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, участвовать в работе комитетов (комиссий) по охране труда и формированию института уполномоченных.

6.3.4. Рассматривать вопросы условий и охраны труда на пленумах, президиумах обкома Профсоюза и Профобъединения области.

6.3.5. Участвовать в работе государственных комиссий по приемке в эксплуатацию объектов производственного и социально-культурного назначения, а также оборудования и приборов.

6.3.6. Принимать меры по награждению особо отличившихся в деле улучшения условий и охраны труда, снижения производственного травматизма и профзаболеваний, реализации Соглашений и коллективных договоров Почетными грамотами обкома Профсоюза, Профобъединения области, ФНПР, ЦК Профсоюза.

6.3.7. Обеспечивать взаимодействие технического инспектора труда Профсоюза с Государственной инспекцией труда в Магаданской области с целью обеспечения безопасности труда и профилактики производственного травматизма.

6.3.8. Оказывать работникам здравоохранения помощь в обучении и изучении законодательства о труде и охране труда.

6.3.9. В случае получения работником – членом профсоюза – тяжелых травм на производстве выдать материальную помощь в размере 7,5 тысяч рублей, а в случае гибели не по вине работника (при выполнении трудовых обязанностей) выдать семье материальную помощь в 15 тысяч рублей (сверх выплат, установленных законодательством) за счет бюджета областной организации Профсоюза.

6.3.10. Проводить областной смотр-конкурс «Лучший уполномоченный профсоюзного комитета по охране труда Профсоюза работников здравоохранения РФ».

VII. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

7.1. *Стороны* считают приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в учреждениях:

- проведение работы с молодежью в образовательных учреждениях в целях закрепления в них молодых специалистов;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

7.2. *Стороны Соглашения* в целях сохранения и развития потенциала учреждений здравоохранения, подведомственных Минздраву Магаданской области, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процесс, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности работников рекомендуют работодателям:

7.2.1. При заключении коллективных договоров и соглашений содержание в них специальных разделов по защите социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и учащейся молодежи.

7.2.2. Закрепление наставников за всеми молодыми специалистами в первый год их работы в учреждениях здравоохранения. Установление наставникам доплаты за работу с молодежью на условиях, определяемых коллективными договорами.

7.2.3. Установление стимулирующих выплат квалифицированным врачам и молодым специалистам в соответствии с постановлением администрации Магаданской области от 17.11.05 г. № 209-па «О порядке и условиях

стимулирования высококвалифицированных врачей государственных учреждений здравоохранения Магаданской области и приглашенных специалистов».

7.2.4. Проведение за счет средств работодателя плановой подготовки и повышения квалификации врачебного и среднего медицинского персонала.

7.2.5. Осуществление профессиональной подготовки и повышения квалификации для женщин, вышедших из декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы.

7.2.6. Установление мер социальной поддержки молодым специалистам в соответствии с Законом Магаданской области от 09.11.2007 г. № 909-ОЗ «О молодом специалисте Магаданской области».

7.2.7. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности.

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

7.2.9. Содействовать созданию и работе Молодежного Совета первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности учреждения.

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

7.3 Обком Профсоюза обязуется:

7.3.1. Выделять средства в размере 5% профсоюзного бюджета обкома профсоюза на реализацию молодежной политики.

7.3.2. Оказывать молодым специалистам необходимую правовую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав.

7.3.3. Устанавливать 2 ежегодные профсоюзные стипендии по 500 рублей ежемесячно для студентов Медицинского колледжа, имеющих отличные показатели в учебе, в сочетании с выполнением общественной нагрузки.

7.3.4. Участвовать в реализации программы развития студенческого самоуправления на базе первичной организации Профсоюза.

7.4. Государственные учреждения и обком Профсоюза договорились:

7.4.1. Обобщать и распространять опыт работы с молодежью, направленный на привлечение молодых специалистов к активной производственной и социальной деятельности.

7.4.2. Поощрять молодых специалистов, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной организации Профсоюза.

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

8.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

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

8.1.2. Участвовать на равноправной основе в работе Областной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - областная комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на областном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

8.1.3. Принимать все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

8.1.4. Принимать меры по обеспечению работодателями и организациями Профсоюза выполнения установленных данным Соглашением социальных гарантий работникам и их семьям, не ограничивая права работодателей в расширении этих гарантий в пределах собственных средств организаций.

8.1.5. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников.

8.1.6. Представлять в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Соглашения, а также подготовки изменений и дополнений в действующее Соглашение.

8.2. Обком Профсоюза:

8.2.1. Способствует реализации данного Соглашения и взаимодействует с работодателями на принципах социального партнерства.

8.2.2. Оказывает практическую помощь организациям и выборным органам первичной организации Профсоюза в разработке и принятии коллективных договоров.

8.2.3. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.2.4. Принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, отстаивает интересы работников в сфере социального партнёрства.

8.2.5. Осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда в учреждениях.

8.3. Минздрав Магаданской области:

8.3.1. Предоставляет по запросу представителей работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения и подведения итогов выполнения коллективных договоров.

8.3.2. Обеспечивает условия для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Не препятствует инициативе работников по созданию (восстановлению) первичных профсоюзных организаций в целях развития коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в отрасли.

8.3.3. Включает представителей Профсоюза (по согласованию) в состав формируемых Минздравом Магаданской области комиссий, рабочих групп, коллегиальных органов по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам.

8.3.4. Включает Обком Профсоюза в перечень организаций, которым осуществляется рассылка правовых актов Правительства Магаданской области, Минздрава Магаданской области по вопросам, касающимся социально-трудовых отношений.

IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗА И ЕГО СТРУКТУР В СФЕРЕ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

9.1. **Работодатели** признают Обком профсоюза, его первичные профсоюзные организации единственными полномочными представителями членов профсоюза отрасли при ведении переговоров и заключении коллективных договоров, содействуют профсоюзу в его деятельности и не препятствуют ему в реализации своих прав.

9.1.1. Соблюдают права и гарантии Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, его членов и выборных органов организаций Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим законодательством Российской Федерации, Уставом Профсоюза, данным Соглашением и не препятствуют созданию и функционированию структур Профсоюза в государственных учреждениях, подведомственных Минздраву Магаданской области.

9.1.2. Безвозмездно предоставляют первичной профсоюзной организации (профкому) необходимые для её деятельности оборудование, помещение, транспортные средства, оргтехнику, средства связи, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляют возможность

размещения информации в доступном для всех работников месте. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной организации Профсоюза могут быть предусмотрены коллективным договором.

9.1.3. Предоставляют бесплатную информацию о деятельности организации для реализации уставных целей и задач Профсоюза по социально-трудовым вопросам.

9.1.4. Обеспечивают доступ членам профсоюзных органов к нормативной документации, право участия в совещаниях и заседаниях администрации по вопросам, связанным с условиями труда, заработной платы и бытом работников.

9.1.5. Не препятствуют представителям Профсоюза посещать государственные учреждения, где работают члены Профсоюза, а также представляют бесплатную информацию о деятельности учреждения, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам.

9.1.6. Перечисляют ежемесячно по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, денежные средства из их заработной платы на счет первичной организации Профсоюза, если в этом учреждении заключен коллективный договор или на нее распространяется действие данного Соглашения. Денежные средства в этих случаях перечисляются на счет первичной организации Профсоюза на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором.

9.1.7. Перечисляют при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

9.1.8. Освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от своей производственной деятельности, уполномоченных по охране труда с сохранением среднего заработка на время их кратковременной учебы, участия в работе пленумов, конференций, для участия в

работе выборных коллегиальных органов обкома Профсоюза, работе по разработке и заключению коллективных договоров, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором;

9.1.9. Предоставляют работникам, входящим в состав выборных органов первичной организации Профсоюза и не освобожденным от основной работы, гарантии, предусмотренные статьями 374 и 376 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обеспечивают членов выборных органов первичных организаций Профсоюза временем для выполнения ими общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.

9.1.10. Рассматривают обращения, заявления, требования и предложения органов Профсоюза и дают ответ в предусмотренные законодательством сроки.

9.1.11. Руководители государственных учреждений могут производить оплату труда председателя профсоюзного комитета за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором (ст. 377 ТК РФ), по согласованию с председателем обкома Профсоюза, исходя из финансовых возможностей учреждения и численности первичной организации профсоюза. Оплата может производиться от 10% до 50% должностного оклада:

- за работу по защите профессиональных, трудовых, социально-экономических прав и интересов членов профсоюза;
 - работу по разработке, заключению и выполнению коллективных договоров;
 - организацию оздоровления среди сотрудников и их детей;
 - осуществление контроля за созданием безопасных условий труда;
 - организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий в коллективе
- и т.д.

9.1.12. С учетом мнения выборного профсоюзного комитета организации (ст.29,30,31,371 ТК РФ) работодатель обязан:

1) вводить режим неполного рабочего времени в организации на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ);

2) отменять режим неполного рабочего времени в организации (ст. 74 ТК РФ);

3) увольнять работников, являющихся членами профсоюза по пункту 2, 3 и пункту 5 ст. 81, 82 ТК РФ;

4) привлекать к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

5) составлять график сменности (ст. 103 ТК РФ);

6) разделять рабочий день на части (ст. 105 ТК РФ);

7) утверждать график отпусков (ст. 123 ТК РФ);

8) разрабатывать и утверждать Положение об оплате труда работников учреждения, в том числе: различные виды премирования, стимулирующих доплат и надбавок, повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях (ст. 135 ТК РФ); конкретные размеры повышенной заработной платы работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями (ст. 147 ТК РФ);

9) применять систему нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

10) вводить, заменять и пересматривать нормы труда (ст. 162 ТК РФ);

11) утверждать правила внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190 ТК РФ);

12) определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

13) разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда работников (ст. 212 ТК РФ).

9.1.13. Уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза для исполнения возложенных на них функций может предоставляться оплачиваемое время в течение рабочей недели, но не менее 2 часов в неделю с оплатой в размере исходя из среднего заработка.

9.1.14. Увольнение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза возможно только с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.15. Работодатели могут перечислять первичной профсоюзной организации денежные средства на организацию и проведение культурно-массовой и физкультурной работы в коллективе (ч. 4 ст. 377 ТК РФ) в размере, устанавливаемом в коллективном договоре.

9.1.16. Система взаимоотношений между Обкомом профсоюза, профсоюзными комитетами учреждений с работодателями и Минздравом Магаданской области направлена на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).

9.1.17. Социальное партнерство осуществляется в формах (ст. 27 ТК РФ):

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций по вопросам регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия работников, профсоюзного комитета в управлении организацией.

9.2. Государственные учреждения обеспечивают:

9.2.1. Рассмотрение хода выполнения принятых обязательств Соглашения и коллективных договоров и информирование Стороны социального партнерства о предпринимаемых мерах.

9.2.2. Условия для осуществления уставной деятельности Профсоюза и их выборных органов, недопущение случаев нарушения прав Профсоюза, установленных законодательством Российской Федерации.

9.2.3. Рассмотрение в течение месяца всех требований, предложений, внесенных на профсоюзных конференциях (собраниях), и принятие соответствующих мер.

9.2.4. Работодатели не могут:

- подвергать дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав профсоюзных органов, контрольно-ревизионных комиссий и не освобожденных от основной работы, уполномоченных по охране труда Профсоюза без предварительного согласия выборного органа соответствующей профсоюзной организации;

- увольнять по своей инициативе в соответствии с п.2, п.3 и п.5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных профсоюзных органов организации, не освобожденных от основной работы, - без предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа – Обкома профсоюза (статья 374 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. Обком Профсоюза обеспечивает:

9.3.1. Содействие в подготовке и проведении коллективно-договорной кампании в соответствии с трудовым законодательством.

9.3.2. Организацию работы выборных органов организаций Профсоюза по заключению и контролю за выполнением коллективных договоров и соглашений.

9.3.3. Участие в разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ОБКОМА ПРОФСОЮЗА В СООТВЕТСТВИИ С УСТАВОМ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА

Обком профсоюза работников здравоохранения в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим законодательством, Уставом профсоюза работников здравоохранения:

10.1. Всемерно содействует реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

10.2. Доводит до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, предоставленную Минздравом Магаданской области, Правительством Магаданской области, содействует её обсуждению в коллективах, обобщает, анализирует и доводит до сведения сторон.

10.3. Осуществляет представительство и защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в судебных инстанциях и органах прокуратуры, оказывает бесплатную правовую помощь членам Профсоюза в решении социально-экономических вопросов и занятости работающих, а также участникам коллективных трудовых споров.

10.4. Осуществляет через свои органы на местах, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, техническую и правовую инспекцию труда, профсоюзный контроль за состоянием охраны труда, соблюдением трудового законодательства.

10.5. Содействует улучшению условий труда, быта и оздоровления работников здравоохранения.

10.6. Соблюдает установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

10.7. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников отрасли в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

XI. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Контроль за выполнением принятыми сторонами обязательств возлагается:

- от Минздрава Магаданской области на министра Зайнутдинова Г.А.
- от Магаданской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ на председателя Додину Л.А.

11.2. Стороны ежегодно разрабатывают комплекс мер (план мероприятий) по выполнению данного Соглашения и осуществляют постоянный контроль за его реализацией, информируя друг друга о своих действиях; предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения; направляют друг другу полную и своевременную информацию о перспективных планах, направлениях деятельности, касающихся финансирования учреждений и организаций здравоохранения, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников.

11.3. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается ежегодно на совместном заседании сторон.

11.4. Каждая из сторон несет ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренным настоящим Соглашением в соответствии с законодательством РФ.

11.5. Ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению Соглашения, внесению изменений и дополнений в действующее Соглашение и (или) нарушение сроков проведения переговоров, не обеспечение работы соответствующей комиссии установлена положениями Трудового кодекса Российской Федерации и Кодексом Российской Федерации об административных нарушениях (ст. 5.28-5.33).

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. В соответствии с часть 7 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации работодатели системы здравоохранения, не участвовавшие в заключении данного Соглашения, вправе присоединиться к нему.

12.2. Соглашение вступает в силу с 1 января 2014 года и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

12.3. Стороны Соглашения обеспечивают доведение Соглашения до своих организаций в течение 1 месяца с даты вступления его в силу.


12.4. В период действия Соглашения стороны вправе проводить коллективные переговоры о внесении в него изменений и дополнений на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном статьями 47 и 49 Трудового кодекса Российской Федерации.

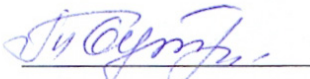
12.5. Стороны Соглашения освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Соглашению, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Соглашения. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Соглашению отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

12.6. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период или о продлении срока действия настоящего Соглашения на срок не более трех лет.


Настоящее соглашение подписали члены комиссии:

От обкома Профсоюза:

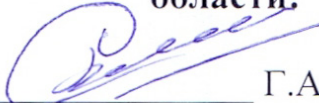

_____ Л.А. Додина


_____ Т.А. Бутко


_____ Н.Е. Наумова


_____ Н.И. Болдина

От Минздрава Магаданской области:


_____ Г.А.Зайнутдинов


_____ О.А. Комова


_____ Е.В. Билык


_____ М.А. Штремлева