

И.о. министра здравоохранения
Кировской области

Председатель Кировской
областной организации профсоюза
работников здравоохранения
Российской Федерации



Е.Э. Видякина

«27» декабря 2022 г.



В.Д. Сенников

«27» декабря 2022 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Кировской областной организацией профсоюза
работников здравоохранения
Российской Федерации и
министерством здравоохранения
Кировской области

ПО ОСНОВНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
НА 2023 – 2025 ГОДЫ

г. Киров, 2022

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Кировской областной организацией
профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и
министерством здравоохранения Кировской области
по основным направлениям социально-экономической защиты
работников здравоохранения на 2023-2025 годы.

1. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кировской области, направленными на обеспечение социальной защиты работников отрасли.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники областных государственных организаций, находящихся в ведении министерства здравоохранения Кировской области, в лице их полномочного представителя - Кировской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее – Профсоюз);

работодатели - руководители областных государственных организаций, находящихся в ведении министерства здравоохранения Кировской области (далее – Учреждения), в лице их полномочного представителя министерства здравоохранения Кировской области.

1.3. Соглашение является правовым актом, регулирующим в пределах компетенции Сторон на областном уровне социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения.

Соглашение содержит взаимные обязательства Сторон по вопросам оплаты труда, гарантий, компенсаций и льгот работникам, режимов труда и отдыха, содействия занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, условий и охраны труда, развития социального партнерства, создания условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций.

1.4. Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, в объеме своих полномочий принимают на себя обязательства, закреплённые трехсторонним Соглашением между Федерацией Профсоюзных организаций Кировской области, объединениями работодателей Кировской области и Правительством Кировской области на 2023-2025 годы.

Выполнение принятых сторонами обязательств обеспечивается предусмотренными средствами Учреждений (бюджетными средствами, средствами бюджетов территориальных внебюджетных фондов, средствами от осуществления иной приносящей доход деятельности, иными источниками соответствии с законодательством Российской Федерации).

Обязательства и гарантии настоящего Соглашения являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников отрасли, при этом не ограничивают права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии финансовых возможностей для их обеспечения.

1.5. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников Учреждений, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

1.6. Соглашение является основой для заключения коллективных договоров в Учреждениях и не ограничивает права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии финансовых возможностей для их обеспечения.

1.7. Настоящее Соглашение действует с 01.01.2023 по 31.12.2025. Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

1.8. Лица, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим Соглашением, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.9. Стороны договорились:

1.9.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов повышения престижа профессии, уровня социально-экономической и профессиональной защиты работников.

Обеспечивать оказание медицинской помощи населению путем улучшения материально-технической базы Учреждений, повышения квалификации специалистов, внедрения современной медицинской техники, диагностики, лечения, соблюдения трудовой и производственной дисциплины, медицинской этики и деонтологии, выполнения государственной программы Кировской области «Развитие здравоохранения», Территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на территории Кировской области, утверждаемой ежегодно.

1.9.2. Содействовать заключению коллективных договоров в Учреждениях. Не допускать принятия обязательств в коллективных договорах и соглашениях, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.9.3. Активно защищать интересы работников через представительные органы, средства массовой информации и иными методами, предусмотренными законодательством Российской Федерации, при решении социальных, экономических и правовых вопросов.

1.9.4. Включать своих представителей в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений для проведения взаимных консультаций.

1.9.5. Проводить конкурсы профессионального мастерства медицинских и фармацевтических работников, спортивные соревнования (спартакиады).

1.9.6. Возложить контроль за выполнением настоящего Соглашения на созданную на равноправной основе отраслевую комиссию сторон настоящего Соглашения.

1.9.7. Осуществлять контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения. Не реже одного раза в шесть месяцев информировать о своей работе трудовые коллективы, в том числе через средства массовой информации (сайт министерства здравоохранения Кировской области, сайт Кировской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации). Один раз в год отчитываться о выполнении Соглашения на коллегиальных органах сторон (по договоренности).

Стороны Соглашения по запросу предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся выполнения Соглашения.

1.9.8. Вносить изменения, дополнения в Соглашение до истечения срока действия Соглашения по взаимной договоренности. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9.9. Обеспечить доведение текста Соглашения до Работодателей и организаций Профсоюза в течение одного месяца со дня его регистрации.

1.10. Руководители Учреждений обязуются:

1.10.1. Осуществлять принятие локальных нормативных актов по социально-экономическим вопросам, затрагивающим интересы работников, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, входящей в структуру Кировской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

1.10.2. Беспрепятственно и бесплатно предоставлять Профсоюзу необходимую информацию по всем социально-экономическим вопросам, в том числе по оплате труда, для заключения и контроля за ходом выполнения коллективных договоров и Соглашений (ст. 17 Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 37 ТК РФ).

1.10.3. Рассматривать представления Профсоюза о нарушении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры, в 7-дневный срок.

1.11. Профсоюз обязуется:

1.11.1. Способствовать разрешению трудовых споров в соответствии с действующим законодательством.

1.11.2. Рассматривать разногласия в недельный срок, в случае отказа в устранении нарушений или не достижения согласия, осуществлять действия в соответствии с действующим законодательством (ст. 13 п. 3 Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», глава 61 ТК РФ).

2. Условия и оплата труда

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Учитывать Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников

государственных и муниципальных учреждений, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

2.1.2. Вносить предложения по совершенствованию системы оплаты труда работников Учреждений.

2.1.3. Индексировать работникам Учреждений должностные оклады в сроки и размерах, определенных решениями Правительства Кировской области.

2.1.4. Принимать участие в заседаниях аттестационной комиссии, созданной в соответствии с приказом Минздрава России от 22.11.2021 № 1083н «О Порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории», с целью аттестации медицинских и фармацевтических работников для получения квалификационной категории.

2.3. Руководители Учреждений обязуются:

2.3.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с распоряжением министерства здравоохранения Кировской области об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Кировской области.

2.3.2. Осуществлять оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными 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.

Повышение оплаты труда работников Учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам устанавливаются работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

Руководители Учреждений вправе устанавливать размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с обеспечением их дифференциации в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда.

Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены по сравнению с размерами, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и

коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

2.3.3. Устанавливать оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

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

2.3.4. Производить оплату за сверхурочную работу в соответствии со ст.152 ТК РФ.

2.3.5. Оплачивать время простоя в соответствии со ст. 157 ТК РФ:

- по вине работодателя – в размере не менее 2/3 средней заработной платы;
- по независящим от сторон причинам – в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

2.3.6. Обеспечивать оплату труда за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, начисление районных коэффициентов в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями сверх минимального размера оплаты труда.

2.3.7. Осуществлять своевременную выплату заработной платы в соответствии с действующим законодательством и коллективными договорами, осуществлять страховые взносы в государственные внебюджетные фонды (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Фонд обязательного медицинского страхования).

2.3.8. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

2.3.9. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками, в том числе при направлении на обучение по программам дополнительного

профессионального образования, прохождение аттестации, по нормам, установленным Правительством Российской Федерации и Правительством Кировской области.

2.3.10. Обеспечить денежную компенсацию внутрислужебных разъездов медицинским работникам, не обеспеченных автотранспортом, путем предоставления проездных билетов или оплаты маршрутных листов.

2.3.11. Осуществлять введение, замену и пересмотр норм труда (кроме типовых норм) с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа. Извещать о введении новых норм труда работников письменно не позднее, чем за два месяца.

2.3.12. Обеспечить выдачу работникам расчетных листков со структурой выплат, предусмотренных Положением об оплате труда работников.

2.3.13. Отражать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками порядок и место выплаты заработной платы.

2.3.14. Осуществлять выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

2.3.15. Оплачивать первые 3 дня пособий по временной нетрудоспособности за счет фонда оплаты труда Учреждения.

2.4. Профсоюз обязуется:

2.4.1. Осуществлять контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений в области оплаты труда, своевременной выплатой заработной платы, расходованием средств на компенсационные и стимулирующие выплаты, материальное поощрение.

2.4.2. Проводить систематический анализ социально-экономического положения работников отрасли и вносить предложения в органы законодательной, исполнительной власти области, Минздрав России, Правительство Российской Федерации по усилению их социальной защищенности.

2.4.3. Оказывать бесплатную методическую, практическую и юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства, оплаты труда, обеспечивать издание и распространение информационных материалов, проводить учебу профактива.

3. Режимы труда и отдыха. Охрана труда и здоровья, социальные льготы и гарантии

3.1. Стороны договорились:

3.1.1. Проводить работу по обеспечению безопасных условий и охраны труда, направленную на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

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

Режим труда и отдыха определяются правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными с учетом мнения выборного

органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.2. Руководители Учреждений обязуются:

3.2.1. Создавать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Обеспечить функционирование системы управления охраной труда, проводить систематический контроль состояния условий и охраны труда в подразделениях учреждения с анализом выявленных нарушений, вырабатывать предложения по их улучшению.

3.2.2. Обеспечивать расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с действующим законодательством.

3.2.3. Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

3.2.4. Осуществлять информирование работников об условиях труда на рабочих местах, гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.2.5. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу работникам сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) в соответствии с установленными нормами. Конкретный перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи устанавливаются в коллективном договоре. Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

Осуществлять за счет средств Учреждения хранение, стирку (чистку), дезинфекцию, ремонт, замену СИЗ работников.

3.2.6. Создавать службы охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда в соответствии со ст. 223 ТК РФ.

3.2.7. Осуществлять обязательное социальное страхование и иное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

При наличии финансовых возможностей от иной приносящей доход деятельности устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам, в том числе предусматривать:

- возможность страхования жизни и здоровья медицинских и иных работников при исполнении ими своих должностных обязанностей,
- дополнительные выплаты работникам и (или) членам их семей в случае производственной травмы или гибели работника.

3.2.8. Обеспечивать своевременное проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников в соответствии с требованиями законодательства.

Принимать меры по снижению профессиональной заболеваемости и первичного выхода на инвалидность работников, разрабатывать планы оздоровительных мероприятий.

3.2.9. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий труда работников в соответствии с коллективными договорами, но не ниже предусмотренных ст. 225 ТК РФ.

3.2.10. В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» проводить не реже 1 раза в 5 лет специальную оценку условий труда.

При наличии мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций работодатели проводят внеплановую специальную оценку условий труда.

Обеспечивать участие представителей профсоюзов в проведении специальной оценки условий труда.

3.2.11. Осуществлять выплату социального пособия на погребение в соответствии с федеральными законами от 12.01.1996 № 8-ФЗ «О погребении и похоронном деле», от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (с возмещением расходов страхователю на выплату социального пособия на погребение Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации).

3.2.12. Организовывать обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда работников в установленном порядке.

3.2.13. Обеспечить выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии со ст. 222 ТК РФ, приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

3.2.14. Обеспечить проведение плановой профилактической вакцинации работников группы риска согласно Национальному календарю профилактических прививок.

3.2.15. Осуществлять в установленном порядке компенсации дополнительных расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве или получивших профзаболевание.

3.2.16. Организовать санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, обеспечивать оснащение аптечки для оказания первой помощи работникам.

3.2.17. Обеспечить персонал групп риска (родильного, хирургического, травматологического и др. отделений) специальной одеждой для защиты от заражения вирусом гепатита, ВИЧ-инфекцией.

3.2.18. Сохранять место работы, должность и средний заработок за работниками, которые не по своей вине приостановили работу вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда.

3.2.19. Содействовать созданию необходимых условий для работы уполномоченных (доверенных) лиц первичной профсоюзной организации по охране труда. Для исполнения возложенных функций уполномоченным (доверенным) лицам первичной профсоюзной организации по охране труда предоставлять в течение рабочей смены свободное время в размере, определенном коллективным договором, но не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка.

3.2.20. Обеспечивать установленную законодательством продолжительность рабочего времени и времени отдыха с учетом соблюдения длительности ежедневного (междусменного) отдыха, равной не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену), еженедельного отдыха не менее 42 часов.

3.2.21. Медицинским работникам в соответствии со ст. 350 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 39 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени медицинских работников устанавливается в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 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 отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 36 часов в неделю.

Для работников из числа женщин, работающих в сельской местности, в соответствии со ст. 263.1 ТК РФ, устанавливается сокращенная продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

отдыха и приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2.23. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

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

3.1.24. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков осуществлять в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

3.1.25. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени вредности или опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством.

Руководители Учреждений вправе устанавливать продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска вышеуказанным работникам с обеспечением дифференциации в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда.

В порядке, установленном коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

3.2.26. При установлении ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда отдельным категориям медицинских работников в соответствии с Законом Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании», Федеральным законом «О предупреждении распространении туберкулеза в Российской Федерации» и Федеральным законом «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» следует руководствоваться постановлением Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного

оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

3.2.27. Работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется в соответствии со статьями 101, 119 ТК РФ, постановлением Правительства Кировской области от 12.09.2005 № 42/208 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях, финансируемых за счет средств областного бюджета».

Конкретная продолжительность указанного отпуска устанавливается коллективным договором или локальными нормативными актами учреждений и не может быть менее трех календарных дней.

3.2.28. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

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

3.2.30. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и по заявлению работника могут предоставляться по частям.

При этом продолжительность хотя бы одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

3.2.31. Разрешать по письменному заявлению работника часть отпуска, превышающую 28 календарных дней заменять денежной компенсацией, за исключением случаев, указанных в ст. 126 ТК РФ.

3.2.32. Организовать учет стажа, дающего право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.2.33. Утверждать график отпусков с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до начала календарного года, обеспечить письменное извещение работников о начале отпуска не позднее чем за 2 недели.

3.2.34. Предоставлять работникам по их письменному заявлению отпуск без сохранения средней заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ и положениями коллективного договора.

3.3. Профсоюз обязуется:

3.3.1. Контролировать создание в учреждениях комиссий (комитетов) по охране труда в соответствии со ст. 224 ТК РФ, выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

3.3.2. Осуществлять анализ состояния охраны труда, производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, рассматривать вопросы по охране труда на заседаниях президиумов, пленумах.

3.3.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев на производстве.

3.3.4. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровья работников.

3.3.5. Обучать профсоюзный актив по вопросам контроля за соблюдением правил охраны труда.

3.3.6. Рекомендовать профсоюзным комитетам Учреждений через комиссии по социальному страхованию осуществлять защиту социальных прав и интересов работников в области обязательного социального страхования.

3.3.7. Добиваться приведения рабочих мест, в том числе по результатам специальной оценки условий труда, в соответствие с санитарными нормами и требованиями охраны труда и техники безопасности.

3.3.8. Оказывать методическую и практическую помощь трудовым коллективам по вопросам охраны труда и техники безопасности, по подготовке и заключению коллективных договоров, соглашений по охране труда.

3.3.9. Осуществлять защиту социальных гарантий членов Профсоюза в вопросах обеспечения занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством.

3.3.10. Оказывать содействие в организации отдыха детей в летний и зимний периоды, анализировать итоги детской оздоровительной кампании и информировать руководителей и председателей первичных профсоюзных организаций Учреждений.

3.3.11. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой частичной компенсации на оплату жилого помещения и коммунальных услуг, медицинским работникам, работающим и проживающим в сельской местности.

Профсоюз вправе:

1) присутствовать при проведении специальной оценки условий труда в Учреждениях;

2) обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда, за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда;

3) знакомиться с результатами проведенной специальной оценки условий труда;

4) действуя в интересах работника (члена профсоюза) и по его инициативе обжаловать от имени работника результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте в соответствии со ст. 26 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

4. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и обучающихся

4.1. Стороны Соглашения считают молодыми специалистами Учреждений граждан Российской Федерации в возрасте до 35 лет (далее – молодые работники).

4.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Учреждениях являются:

проведение разъяснительной работы с молодыми работниками в целях закрепления их в Учреждениях;

развитие творческой активности молодых работников;

обеспечение молодых работников правовой и социальной защищенностью.

4.3. Стороны договорились проводить конкурсы профессионального мастерства «Лучший по профессии» с выделением средств на приобретение призов победителям.

4.4. Руководители Учреждений обязуются:

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

4.4.2. Организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности.

4.4.3. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы. Устанавливать наставникам доплату за работу с молодыми работниками на условиях, определяемых коллективными договорами.

4.4.4. Проводить мероприятия, направленные на работу с молодежью («Посвящение в профессию», «Лучший по профессии» и др.).

4.4.5. Устанавливать персональный повышающий коэффициент к окладу выпускникам образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования в возрасте до 35 лет, впервые заключившим трудовой договор с учреждением по полученной специальности, на срок 3 года с момента заключения трудового договора. Условия и размер доплат устанавливается Положением об оплате труда работников Учреждения.

4.5. Профсоюз обязуется:

Оказывать молодым работникам необходимую юридическую помощь по соблюдению их трудовых прав.

5. Содействие занятости, повышение квалификации

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Анализировать и прогнозировать состояние рынка труда в здравоохранении и проводить соответствующие мероприятия, как по сокращению безработицы, так и по обеспечению медицинскими кадрами в соответствии с потребностью Учреждений.

5.1.2. При принятии решений о высвобождении работников в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч.1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ) 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 ТК РФ.

5.1.3. Контролировать соблюдение правовых гарантий и компенсаций работникам при сокращении численности или штата, при смене собственника или реорганизации Учреждений.

5.1.4. Ликвидация Учреждения, его подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, осуществляются только после предварительного письменного уведомления (не менее чем за три месяца) соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза (пункт 2 статьи 12 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

В письменном уведомлении указывать причины, число и категории работников, которые могут быть сокращены, срок, в течение которого его намечено осуществить и конкретные меры, принятые по трудоустройству работников.

5.1.5. При реорганизации Учреждений применяется процедура продолжения трудовых отношений, предусмотренная ч. 5 ст. 75 ТК РФ. При реорганизации или смене собственника имущества Учреждений трудовые отношения с согласия работника продолжаются, прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только согласно действующему законодательству.

5.1.6. Считать массовым высвобождением:

- ликвидация Учреждения независимо от численности работающих;

- увольнение в течение 1 месяца:

- 15 и более человек - при численности работающих до 500 человек;

- 20 и более человек – при численности от 500 до 1000 человек;

- 25 и более человек – при численности свыше 1000 человек.

При проведении сокращения численности (штата) работников в течение 3-х и более месяцев руководствоваться нормами трехстороннего Соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кировской области, объединениями работодателей и Правительством Кировской области на 2023-2025 годы.

5.2. Руководители Учреждений обязуются:

5.2.1. Обеспечивать соблюдение гарантий и компенсаций работникам, связанные с расторжением трудового договора, закрепленные главой 27 ТК РФ.

5.2.2. Направлять на повышение квалификации работников в соответствии с действующим законодательством за счет средств Учреждений.

5.2.3. Обеспечивать соблюдение гарантий и компенсаций работникам, направляемым на повышение квалификации, дополнительное профессиональное образование, прохождение независимой оценки квалификации, с отрывом от работы.

5.2.4. Предоставлять работу по специальности выпускникам образовательных организаций среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

5.2.5. Направлять на аттестацию медицинских, фармацевтических, педагогических работников для получения квалификационной категории с сохранением среднего заработка.

6. Обеспечение гарантий и прав Профсоюза и его структур на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства

Согласно п. 4 ст. 12, статей 25-30 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статей 370-378 ТК РФ:

6.1. Руководители Учреждений обязуются:

6.1.1. Обеспечить в полном объеме права первичной профсоюзной организации на контроль за соблюдением трудового законодательства, оплаты труда, выполнением соглашений и коллективных договоров в Учреждениях.

6.1.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ производить с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации и его заместителем, не освобожденных от основной работы, в течение двух лет после окончания срока их полномочий, допускается с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

6.1.4. Применять дисциплинарное взыскание к руководителю выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

6.1.5. Членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, освобождать от работы с сохранением среднего заработка:

- для участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, пленумов, до 6 дней в году;

- для участия в собраниях (конференциях), в коллективах в рабочее время без ущерба для основной работы 2 раза в год (итоги работы профкома за год, заключение и выполнение коллективного договора), в остальных случаях порядок и условия проведения регулируются коллективными договорами;

- для участия в заседании профкома в рабочее время без ущерба для выполнения основных обязанностей в порядке и на условиях, определенных коллективным договором;

- на время краткосрочной профсоюзной учебы до 3 дней в году.

6.1.6. Создать условия для выполнения общественных обязанностей для председателя профкома:

- разрешить (с сохранением среднего заработка) использовать часть рабочего времени (до 5 часов в неделю);
- распространить на освобожденных председателей гарантии и льготы, в т.ч. премирование, за счет средств работодателя, как и на других работников, в соответствии с коллективным договором.

6.1.7. Создавать условия для осуществления деятельности выборного первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 377 ТК РФ.

Разрешать использование официальных сайтов Учреждений и электронной почты для работы первичной профсоюзной организации по социально-экономическим вопросам (кроме вопросов, связанных с организацией коллективных акций протеста).

6.1.8. Обеспечивать невмешательство в финансовую деятельность организаций Профсоюза, права Профсоюза на уплату членских взносов в безналичной форме. В соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ, перечислять при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно на счета Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, в соответствии с коллективным договором, соглашением. Членские взносы в Профсоюз перечисляются с расчетного счета Учреждения одновременно с выдачей банками средств на заработную плату, в соответствии с платежными поручениями Учреждения. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

6.2. Члены Профсоюза могут в профорганах Профсоюза всех уровней:

6.2.1. Получить бесплатно консультацию и юридическую помощь по вопросам:

- оплаты труда и компенсаций;
- обеспечения занятости, найма и увольнения, профессиональной подготовки;
- повышения квалификации;
- режима рабочего времени и времени отдыха;
- безопасности труда и охраны здоровья;
- социально бытовым вопросам;
- досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

6.2.2. Получить бесплатную юридическую помощь в случаях судебного иска по трудовым спорам, досрочным трудовым пенсиям.

6.2.3. Пользоваться имуществом профсоюзных организаций, спортивным и культурным инвентарем.

6.2.4. Участвовать во всех мероприятиях, проводимых профсоюзными организациями.

6.2.5. Получать материальную помощь.

6.3. Члены Профсоюза на льготных условиях могут:

6.3.1. Приобрести путевки на лечение в здравницы Профсоюзов по программам оздоровления ФНПР и ФПО Кировской области.

6.3.2. Участвовать в новогодних мероприятиях вместе с детьми.

6.3.3. Получать другие льготы и преимущества в соответствии с настоящим Соглашением и коллективными договорами.

6.3.4. Члены Профсоюза имеют право на получение профсоюзного займа в Кировской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

7. Заключительные положения.

Стороны договорились:

7.1. Сотрудничать друг с другом.

7.2. Решать возникающие разногласия и конфликты в рамках законодательства Российской Федерации.

7.3. Не поддерживать необоснованных коллективных действий по вопросам, удовлетворительно решаемым в настоящем Соглашении.

7.4. Минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками Учреждений, определяется согласно приказу Минздрава России от 25.07.2003 № 326 «Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг) на период проведения забастовки в организациях здравоохранения».

✓





**Областная отраслевая комиссия
по ведению переговоров, подготовке, заключению и контролю
за выполнением Соглашения
и урегулированию разногласий между сторонами.**

Министерство здравоохранения Кировской области:

№ п/п	ФИО	Должность	Контактный телефон
1	Видякина Екатерина Эдуардовна	и.о. министра здравоохранения Кировской области	27-27-25
2	Зонова Татьяна Евгеньевна	заместитель министра здравоохранения Кировской области	27-27-25 доб. 2503
3	Ворожцов Сергей Геннадьевич	начальник отдела экономики, прогнозирования и реализации территориальных программ	27-27-25 доб. 2560
4	Дуркина Елена Николаевна	начальник отдела правовой и кадровой работы	27-27-25 доб. 2550
5	Гусева Светлана Николаевна	главный специалист-эксперт отдела правовой и кадровой работы	27-27-25 доб. 2555

Областная организация профсоюза работников здравоохранения РФ:

№ п/п	ФИО	Должность	Контактный телефон
1	Сенников Валерий Дмитриевич	Председатель Кировской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации	64-59-40
2	Земская Ольга Николаевна	Председатель первичной профсоюзной организации КОГКБУЗ «Больница скорой медицинской помощи»	8-963-000- 77-11
3	Ситникова Светлана Андреевна	Правовой инспектор ЦК Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации	64-59-40

Прошито, пронумеровано
на 19 (девятнадцати) листах
Главный специалист-эксперт отдела
правовой и кадровой работы министерства
здравоохранения Кировской области

29.12.2012



С.Н. Гусева