**от 18.05.2017г. № 12 – 97**

|  |
| --- |
| **О работе местных и первичных организаций Профсоюза по защите социально-трудовых и профессиональных интересов членов Профсоюза через Соглашения и Коллективные договоры** |

Заслушав и обсудив информацию о работе местных и первичных организаций Профсоюза по защите социально-трудовых и профессиональных интересов членов Профсоюза через Соглашения и Коллективные договоры, **Президиум Комитета Челябинской областной организации Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации**

**П О С Т А Н О В Л Я Е Т :**

1. Информацию «О работе местных и первичных организаций Профсоюза по защите социально-трудовых и профессиональных интересов членов Профсоюза через Соглашения и Коллективные договоры» принять к сведению (Приложение № 1).
2. Председателям местных и первичных организаций Профсоюза усилить контроль за заключением и исполнением коллективных договоров и соглашений.
3. Председателям первичных организаций Профсоюза организаций здравоохранения, где отсутствует коллективный договор – рекомендовать инициировать заключение коллективного договора.
4. Специалисту по организационной работе (Конькова Т.И.) направить данное Постановление в комитеты организаций Профсоюза для информации и использования в работе.
5. Контроль за исполнением данного постановления возложить на правового инспектора труда ЦК Профсоюза по Челябинской области Еленину И.К.

# Председатель областной организации

Профсоюза работников здравоохранения Н.П. Ковальчук

Приложение №1

к Постановлению Президиума

Комитета от 18.05.2017г. № 12–97

**И Н Ф О Р М А Ц И Я**

**об работе местных и первичных организаций Профсоюза по защите социально-трудовых и профессиональных интересов членов Профсоюза через Соглашения и Коллективные договоры**

Трудовой Кодекс РФ во многих, закрепленных в нем нормах походит к вопросам регулирования трудовых отношений с позиций расширения договорных возможностей сторон. Для него характерно расширение договорного метода регулирования трудовых отношений, направленного на сбалансирование интересов работодателей и работников.

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений осуществляется путем заключения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений (статья 9 ТК РФ).

Одним из приоритетных направлений деятельности местных и первичных организаций Профсоюза является развитие социального партнерства через заключение соглашений и коллективных договоров, так как в соответствии с Трудовым кодексом РФ такие важнейшие вопросы как системы и размеры оплаты труда, механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, порядок индексации заработной платы, вопросы предоставления и продолжительности отпусков, установление дополнительных льгот, гарантий, преимуществ, условий труда более благоприятных по сравнению с установленными законами и другие регулируются соглашениями, коллективными договорами.

В Челябинской области заключено 19 соглашений.

Правительством Челябинской области, Челябинским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Челябинской области», Челябинской областной ассоциацией работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» заключено Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Челябинской области на 2017 год, в соответствии с которым на территории Челябинской области с 1 января 2017 года установлена минимальная заработная плата в организациях бюджетной сферы в размере 7 650 рублей, с 1 июля 2017 года – в размере 7 850 рублей.

Местные и первичные организации профсоюза на местах контролируют выполнение данного соглашения.

В основном, в учреждениях соблюдаются положения Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Челябинской области на 2017 год. Однако, имеются и случаи невыполнения Регионального соглашения.

Так, например, в ГБУЗ «Районная больница г. Верхнеуральск» заработная плата по совместительству не доводилась до минимальной заработной платы, что является нарушением ст. 133.1 ТК РФ и Регионального соглашения.

В связи с переходом многих учреждений области из муниципальной собственности в государственную, Отраслевое соглашение заключенное Министерством здравоохранения Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ на 2015-2017 годы распространяется на государственные учреждения, в отношении которых Министерство здравоохранения Челябинской области осуществляет функции и полномочия учредителя.

Местные и первичные организации профсоюза осуществляли на местах контроль за выполнением условий Отраслевого Соглашения.

Однако, иногда положения Отраслевого Соглашения нарушались.

Так, например, в ГБУЗ «Районная больница г. Верхнеуральск» председатель первичной профсоюзной организации не привлекался к участию в работе комиссии по установлению стимулирующих выплат как рекомендовано Министерством здравоохранения Российской Федерации (приказ от 28.06.2013 года №421 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников).

В ГБУЗ «Районная больница г. Верхнеуральск» неправомерно произведен перевод работников с должности санитарки на должность уборщика служебных помещений, так как согласно должностным инструкциям трудовая функция работников не изменилась (ст. 72.1 ТК РФ).

В ГБУЗ «Районная больница г. Верхнеуральск», МБУЗ «Аргаяшская ЦРБ» были выявлены случаи выплаты заработной платы и отпуска с нарушением сроков, установленных ст.136 ТК РФ, Коллективным договором. Однако, денежная компенсация за несвоевременную выплату зарплаты, оплату отпуска в размере не ниже одной сто пятидесятой ключевой ставки Центрального банка РФ работникам не выплачивается, что является нарушением ст. 236 ТК РФ.

В нарушение ст.ст. 8,372 ТК РФ, Отраслевого Соглашения не всегда соблюдается порядок учета мнения выборных органов первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов.

Не всегда работники уведомляются о предстоящих изменениях оплаты труда, норм труда, а так же о причинах, вызвавших необходимость таких изменений в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

В нарушение требований ТК РФ, Отраслевого соглашения в ГБУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Златоуст», БММЛПУЗ «Кусинская центральная районная больница» и других учреждениях были выявлены факты снижения размера гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (размер оплаты был снижен до минимальных 4% от должностного оклада, уменьшена продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков).

При выявлении нарушения прав работников председатели местных и первичных профсоюзных организаций обращались в Комитет Челябинской областной организации Профсоюза работников здравоохранения.

В результате совместных усилий нам удалось устранить все нарушения трудового законодательства, Отраслевого Соглашения.

Имелись случаи нарушения и Отраслевого соглашения заключенного между Челябинской областной организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ и Управлением здравоохранения Администрации г. Челябинска на 2015 -2017 годы.

Председатель первичной профсоюзной организации МАУ «Челябмедтранс» по поводу снижения уровня заработной платы обратился к Комитет Челябинской областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ.

Комитет Челябинской областной организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ для решения данного вопроса обратился к начальнику Управления здравоохранения администрации г. Челябинска Н.В. Горловой. В настоящее время вопрос о повышении заработной платы работникам МАУ «Челябмедтранс» рассматривается в Управлении здравоохранения администрации г. Челябинска.

Выполнение условий Отраслевых соглашений позволило нам сохранить все льготы, гарантии и компенсации работникам учреждений здравоохранения, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, не допустить снижения достигнутого уровня заработной платы, способствовать решению кадрового вопроса в отрасли.

Благодаря выполнению Межотраслевого соглашения между работодателями в лице администрации Копейского городского округа Челябинской области и работниками в лице их представителей – городских комитетов профсоюзов работников образования и науки, здравоохранения, культуры, государственных учреждений и общественного обслуживания на 2015 – 2017 годы (зарегистрировано в Администрации Копейского городского округа Челябинской области 07.04.2015 г. №87-Д), за последние годы работникам учреждений здравоохранения Копейского городского округа предоставлено 6 квартир по договору найма специализированного жилого помещения, также предоставляются путевки для детей работников в детские загородные оздоровительные лагеря, выделяются средства на оздоровление работников, проводятся отраслевые общегородские спортивные, культурно-массовые мероприятия («Кубок Гиппократа»), работникам, выходящим на пенсию за многолетний, добросовестный труд выплачивается единовременное пособие в размере должностного оклада.

По ходатайству Копейской городской организации профсоюза работников здравоохранения РФ, Администрацией Копейского городского округа работникам учреждений здравоохранения предоставляется жилье, места для детей в дошкольных учреждениях.

В соответствии с Трехсторонним соглашением Магнитогорского городского округа Челябинской области между администрацией города Магнитогорска, Ассоциацией профсоюзных организаций города Магнитогорска, Территориальным объединением работодателей города Магнитогорска «ПРОМАСС-Магнитогорск» на 2016-2018 годы, первичные профсоюзные организации учреждений здравоохранения совместно со сторонами социального партнерства: способствуют развитию системы наставничества в организациях, формируют заявки на подготовку кадров в учреждениях профессионального образования на договорной основе, оказывают, исходя из возможностей организации, материальную помощь семьям работников, потерявших работу вследствие реорганизации, сокращения численности или штата работников организации , не допускают сокращения работников, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, осуществляют на всех уровнях социального партнерства совместную деятельность, направленную на: повышение реальных доходов населения; соответствие оплаты труда его результатам и сложности, эффективно используют средства организаций и профсоюзов, направленные на организацию отдыха и лечения работников и членов их семей, студентов и иных категорий населения в соответствии с действующим законодательством.

Важнейшим направлением деятельности по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов для первичных организаций профсоюза является заключение коллективных договоров и осуществление контроля за их выполнением. Необходимо максимально использовать возможности, предоставленные трудовым законодательством. Трудовым кодексом РФ предоставлена возможность устанавливать в коллективном договоре конкретные размеры повышения оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, размер оплаты за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, размер оплаты труда за работу в ночное время, продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за работу во вредных и (или) опасных условиях, за ненормированный рабочий день и т.д.

Иногда стороны социального партнерства подходят формально к заключению коллективного договора и дублируют в нем положения Трудового кодекса РФ, и закрепляют в коллективных договорах и соглашениях то, что и так положено работникам в силу трудового законодательства.

Однако, заключение содержательных коллективных договоров, дает большие возможности и преимущества для работников в плане установления дополнительных льгот, гарантий, мер социальной поддержки, позволяет более эффективно защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы членов профсоюза.

Заключение коллективного договора позволяет достичь:

-оптимального баланса интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- стабилизации трудовых правоотношений;

- усиления мотивации работников в решении задач, стоящих перед организацией;

- обеспечения материальной заинтересованности работников в ответственном отношении к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей;

- достижения упорядоченности системы оплаты труда;

- оптимизации планирования и управления расходами на оплату труда;

- обеспечения социальной защиты и материальной поддержки работников.

Установление системы доплат и надбавок, установление дополнительных льгот, гарантий, мер социальной поддержки позволяет удержать квалифицированные кадры, повысить производительность их труда.

Так, благодаря заключению коллективных договоров работникам компенсируются расходы по найму жилья, молодые специалисты получают единовременные выплаты, а затем и ежемесячные надбавки в течение трех лет с момента их приема на работу, работники получают выплаты за наставничество, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях.

Так, с целью закрепления кадров в МУЗ «Каслинская центральная районная больница» выделено 2 квартиры на условиях социального найма, трем медицинским работникам производится частичная оплата найма жилья.

В ГБУЗ «Районная больница с. Еткуль» при наличии финансовой возможности работодатель компенсирует работникам расходы по найму жилья.

Коллективным договором ГБУЗ «Областная туберкулезная больница №1» на 2015-2018 годы Копейского городского округа установлены выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 25% , доплата за работу в ночное время в размере 50% должностного оклада за каждый час работы, выплаты за наличие классности у водителя, выплаты за контакт с ВИЧ инфицированными больными и другие.

В Коллективном договоре ГБУЗ «Городская больница №1» предусмотрены: выплата «подъемных» молодым специалистам в размере двух окладов, бесплатное проведение диспансеризации работников по месту работы, выплата единовременного вознаграждения работникам, выходящим на пенсию и проработавшим в учреждении не менее 10 лет, доплаты работникам при отсутствии больничных листов.

В Коллективном договоре ГБОУ СПО (ССУЗ) «Копейский медицинский техникум» предусмотрено, что работодатель организует в техникуме питание, для осуществления методического контроля за студентами на различных видах практик в отдаленных районах предоставляет автотранспорт, многодетным семьям выдает льготные путевки в оздоровительные лагеря, организует культурно-просветительскую и физкультурно-оздоровительную работу.

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУЗ «Челябинский областной кардиологический диспансер» Т.В. Иванова обратилась к главному врачу с предложением установить единовременную выплату и ежемесячную надбавку молодым специалистам, в настоящее время проводится работа по закреплению данных положений в коллективном договоре, положении об оплате труда.

При оказании практической помощи, с председателем первичной профсоюзной организации ГБУЗ «Челябинский областной кардиологический диспансер» Т.В. Ивановой обсуждался вопрос о необходимости создания в учреждениях здравоохранения правил поведения для пациентов с целью оградить врачей, медицинских работников от агрессивного поведения и хамства пациентов, защитить права медицинских работников.

Несмотря на высокий процент охвата учреждений здравоохранения Челябинской области коллективными договорами – 99%, есть учреждения, где коллективные договоры не заключены (МБУЗ «Центральная районная больница г. Троицка и Троицкого района», МБУЗ «Южноуральская центральная городская больница», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Челябинской области», ГБУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Сатка»).

Необходимо отметить, что не во всех учреждениях осуществляется надлежащий контроль за исполнением условий коллективных договоров, в некоторых учреждениях на общих собраниях работников не подводятся итоги выполнения условий коллективных договоров.