ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ И ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

НА 2018 - 2020 ГОДЫ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение между Министерством здравоохранения Челябинской области и Челябинской областной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации на 2018 - 2020 годы (далее именуется - Соглашение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFE89AA9611088C5112E09A4AA2C964F87E3031M0J) Российской Федерации (далее именуется – ТК РФ), [Законом](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFA86A89611088C5112E09A4AA2C964F87D3919755A3FM6J) Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0624AF889A79611088C5112E09A4AA2C964F87D391977533FM6J) от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, направленными на обеспечение социальной защиты работников учреждений и организаций, в отношении которых Министерство здравоохранения Челябинской области осуществляет функции и полномочия учредителя (далее именуются – учреждения (организации).

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники учреждений (организаций), в лице их полномочного представителя – Челябинской областной организации Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее именуется - Профсоюз), представляющей интересы работников учреждений (организаций), в отношении которых Министерство здравоохранения Челябинской области осуществляет функции и полномочия учредителя (далее именуются – работники), действующей на основании Устава, утвержденного Учредительным съездом Профсоюза 6 июня 1990 г.;

работодатели – руководители учреждений (организаций), в отношении которых Министерство здравоохранения Челябинской области осуществляет функции и полномочия учредителя (далее именуются - работодатели), в лице их полномочного представителя - Министерства здравоохранения Челябинской области (далее именуется – Министерство), действующего на основании [Положения](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB06543F08AAB9611088C5112E09A4AA2C964F87D391976523FMCJ) о Министерстве здравоохранения Челябинской области, утвержденного постановлением Губернатора Челябинской области от 27.07.2004 г. № 383 «Об утверждении Положения, структуры и штатной численности Министерства здравоохранения Челябинской области».

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

Соглашение содержит взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, гарантий, компенсаций и льгот работникам, режимов труда и отдыха, занятости, условий высвобождения работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, условий охраны труда работников, развития социального партнерства, по другим вопросам, определенным Сторонами Соглашения.

1.4. Положения настоящего Соглашения являются обязательными для выполнения, 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 настоящего Соглашения распространяется на:

работодателей;

работников.

1.6. [ТК](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFE89AA9611088C5112E039MAJ) РФ, иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Челябинской области, содержащие нормы трудового права, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления их в силу.

1.7. В случае проведения реорганизационных мероприятий у одной из сторон Соглашения права и обязательства переходят к их правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.

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

1.9. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями.

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

1.10. Для ведения коллективных переговоров по подготовке изменений и дополнений в настоящее Соглашение, организации контроля за выполнением настоящего Соглашения по решению Сторон Соглашения создается комиссия (далее именуется - Комиссия).

1.11. Если в ходе коллективных переговоров Сторонами Соглашения не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий.

1.12. Вопросы реализации настоящего Соглашения, при необходимости, могут рассматриваться на заседаниях Коллегии Министерства, проводимой совместно с Профсоюзом, на Президиуме Комитета Областной организации Профсоюза с оформлением соответствующего решения.

1.13. Стороны Соглашения несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по подготовке изменений и дополнений в настоящее Соглашение, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, и неосуществления контроля за соблюдением настоящего Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, в соответствии с [Кодексом](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AF08FAB9611088C5112E039MAJ) Российской Федерации об административных правонарушениях.

1.14. В период действия настоящего Соглашения Стороны Соглашения 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. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Стороны Соглашения договорились:

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

2.1.2. Проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта».

2.1.3. Проводить совместную работу по профилактике социально значимых заболеваний, в том числе заболевания, вызванного вирусом иммунодефицита человека.

2.1.4. Содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективах учреждений (организаций).

2.1.5. В целях реализации отдельных положений [ТК](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFE89AA9611088C5112E039MAJ) РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Челябинской области, содержащих нормы трудового права, в соответствии с действующим законодательством готовить предложения по вопросам обеспечения экономических, социально-трудовых прав и интересов медицинских и фармацевтических работников.

2.1.6. Оказывать содействие работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных договоров.

2.1.7. Проводить совместные проверки по соблюдению работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.8. При необходимости совместно рассматривать письменные жалобы и обращения работников.

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

2.2.1. Достижению целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено [Указом](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB36042FB8BAB9611088C5112E039MAJ) Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2.2.2. Совершенствованию и реализации в учреждениях (организациях) систем оплаты труда на основе «эффективного контракта».

2.2.3. Соблюдению требований профессиональных стандартов и квалификационных справочников при заключении и изменении трудовых договоров.

2.3. Стороны Соглашения обеспечивают систематический контроль:

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

2) за соблюдением норм [ТК](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFE89AA9611088C5112E039MAJ) РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Челябинской области, содержащих нормы трудового права, при установлении и изменении систем оплаты труда в учреждениях (организациях).

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

3.1.1. Принимать локальные нормативные акты и вносить в них дополнения и изменения в части оплаты труда в порядке, установленном [ТК](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFE89AA9611088C5112E039MAJ) РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.2. Создавать условия для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений учреждений (организаций), повышения качества оказываемых услуг.

3.1.3. При введении «эффективного контракта» заключать в порядке, установленном [ТК](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFE89AA9611088C5112E039MAJ) РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, дополнительные соглашения с работниками в целях конкретизации их должностных обязанностей, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для назначения выплат стимулирующего характера.

3.1.4. При установлении, изменении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что системы оплаты труда работников учреждений (организаций) устанавливаются и изменяются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений (организаций) в соответствии с [ТК](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFE89AA9611088C5112E039MAJ) РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права.

Системы оплаты труда работников учреждений (организаций) устанавливаются с учетом:

Положения об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений, а также бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Министерство здравоохранения Челябинской области осуществляет функции и полномочия учредителя, утвержденного постановлением Правительства Челябинской области от 29.11.2010 № 280-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений, а также бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Министерство здравоохранения Челябинской области осуществляет функции и полномочия учредителя»;

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.5. Установление размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений (организаций) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (на основе квалификационных уровней соответствующих профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из увеличения их доли в структуре заработной платы работников до 55% - 60% (процентов), направления на выплаты стимулирующего характера порядка 30% (процентов), в том числе за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, повышение квалификации, 10 - 15% (процентов) - на компенсационные выплаты в зависимости от условий труда.

3.2. Работодатели обеспечивают:

3.2.1. Дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников.

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

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

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

3.2.5. Установление фиксированного размера оклада (должностного оклада) работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником.

3.2.6. 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 [ТК](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFE89AA9611088C5112E039MAJ) РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда не менее 4% (процентов) окладов (должностных окладов) устанавливаются дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном [статьей 372](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFE89AA9611088C5112E09A4AA2C964F87D3B1037M4J) ТК РФ.

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

Ранее установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами 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 [ТК](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFE89AA9611088C5112E039MAJ) РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда.

3.2.7. Оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, не менее 20% (процентов) 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 учреждения (организации), принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

3.2.8. Установление коллективными договорами, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, порядка и размеров выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы с учетом разработанных в учреждениях (организациях) показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

3.2.9. Установление должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений (организаций).

3.2.10. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений (организаций) с учетом показателей эффективности работы, устанавливаемых коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений (организаций), трудовым договором.

3.2.11. Формирование фонда оплаты труда работников, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предусмотренных на оплату труда в казенных учреждениях, подведомственных Министерству здравоохранения Челябинской области, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям, подведомственных Министерству здравоохранения Челябинской области, на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, объемов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат на оказание медицинских услуг и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

3.3. Работодатели соблюдают [ТК](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFE89AA9611088C5112E039MAJ) РФ, иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Челябинской области, содержащие нормы трудового права, гарантирующие:

своевременность выплаты заработной платы работникам;

обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

повышение размеров заработной платы работников в соответствии с [Указом](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB36042FB8BAB9611088C5112E039MAJ) Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и [Программой](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB36A4DFA8BAF9611088C5112E09A4AA2C964F87D391976523FMCJ) поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Стороны Соглашения договорились, что работодатели требуют от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и ведут учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы.

4.2. Режим труда и отдыха в учреждениях (организациях) определяются правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном [статьей 372](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFE89AA9611088C5112E09A4AA2C964F87D3B1037M4J) ТК РФ.

4.3. Медицинским работникам учреждений (организаций) в соответствии со [статьей 350](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFE89AA9611088C5112E09A4AA2C964F87D39187F513FM3J) ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 39 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени медицинских работников организаций устанавливается в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности в соответствии с [постановлением](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB36548FB86AB9611088C5112E039MAJ) Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

Продолжительность рабочей недели, установленная медицинским работникам учреждений (организаций) в соответствии со [статьей 350](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFE89AA9611088C5112E09A4AA2C964F87D39187F513FM3J) ТК РФ, не зависит от результатов специальной оценки условий труда.

4.4. Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата) в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

4.5. Для работников из числа женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с [постановлением](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CBA6443FC8FA4CB1B00D55D103EM7J) Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением случаев, когда меньшая продолжительность рабочего времени предусмотрена действующим законодательством.

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

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

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные [статьей 112](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFE89AA9611088C5112E09A4AA2C964F87D391971553FM0J) ТК РФ, не допускается за исключением случаев, предусмотренных [статьей 113](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFE89AA9611088C5112E09A4AA2C964F8793031MEJ) ТК РФ.

4.8. Продолжительность работы (смены) в ночное время устанавливается в соответствии со [статьей 96](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFE89AA9611088C5112E09A4AA2C964F87D391971523FM1J) ТК РФ.

4.9. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со [статьей 115](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFE89AA9611088C5112E09A4AA2C964F87D39197E523FM7J) ТК РФ.

4.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права.

4.11. При установлении дополнительных оплачиваемых отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работников учреждений (организаций) следует руководствоваться:

4.11.1. Статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11.2. [Законом](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0624AFF8BAD9611088C5112E039MAJ) Российской Федерации от 2 июля 1992 г. № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании», Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0624AFF88AC9611088C5112E039MAJ) от 18 июня 2001 г. № 77-ФЗ «О предупреждении распространении туберкулеза в Российской Федерации» и Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0624AFF88AD9611088C5112E039MAJ) от 30 марта 1995 г. № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» следует руководствоваться [постановлением](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB3644EF88FAA9611088C5112E039MAJ) Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

4.12. Работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется в соответствии с трудовым законодательством. Конкретная продолжительность указанного отпуска устанавливается коллективным договором или локальными нормативными актами учреждений (организаций) и не может быть менее трех календарных дней.

4.13. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено [ТК](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFE89AA9611088C5112E039MAJ) РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами учреждений (организаций), которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.14. 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.

4.15. Работникам из числа инвалидов ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

4.16. Педагогическим работникам учреждений (организаций), осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с [постановлением](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0634EFA8EAA9611088C5112E039MAJ) Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.17. Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время в соответствии с трудовым законодательством.

4.18. Работодатель может предоставлять работникам, по предварительному письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со [статьей 128](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFE89AA9611088C5112E09A4AA2C964F87D39197E543FM0J) ТК РФ и положениями коллективного договора.

V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Стороны Соглашения договорились:

5.1.1. Анализировать состояние рынка труда в сфере здравоохранения, потребность учреждений (организаций) в медицинских кадрах, осуществлять мероприятия по обеспечению их медицинскими кадрами в соответствии с имеющейся потребностью.

5.1.2. Контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и компенсаций работникам при смене собственника, изменении подведомственности или реорганизации учреждения (организации).

5.1.3. При принятии решений о высвобождении в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждения (организации), сокращением численности или штата, руководствоваться нормами [ТК](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFE89AA9611088C5112E039MAJ) РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, при проведении отбора кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных [статьями 178](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFE89AA9611088C5112E09A4AA2C964F87D391877503FM2J), [179](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFE89AA9611088C5112E09A4AA2C964F87B3E31MCJ) и [180](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFE89AA9611088C5112E09A4AA2C964F87D391877563FM5J) ТК РФ.

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

25 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

300 и более человек в течение 90 календарных дней.

5.2. Работодатели:

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

5.2.4. Организует профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств работодателя. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

5.3. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, защищает интересы работников при смене собственника имущества учреждения (организации), его реорганизации или ликвидации.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

Министерство:

6.1.1. Организует сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда в учреждениях (организациях).

6.1.2. Осуществляет учет, анализ производственного травматизма и профессиональных заболеваний в учреждениях (организациях).

6.2. Работодатели обязаны:

6.2.1. Обеспечивать соблюдение требований охраны труда в соответствии с [ТК](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB0604AFE89AA9611088C5112E039MAJ) РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.2.2. Создавать службы охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда в учреждениях (организациях) с численностью 50 и более работников.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляет работодатель –руководитель учреждения (организации), другой уполномоченный работодателем работник либо учреждение или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

6.2.3. Осуществлять обязательное социальное страхование, в том числе, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.4. Для проведения специальной оценки условий труда формировать комиссию по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями [статьи 9](consultantplus://offline/ref=171292398DF6130D92CF99BC3450838CB36B4CFC86AB9611088C5112E09A4AA2C964F87D391976553FM2J) Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.2.5. Не предпринимать преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения.

Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечения безопасности работников.

6.2.6. В соответствии со [статьей 221](consultantplus://offline/ref=6A256BA5561BA139A3E70A618DA92958A7B912BB2AD1BCD1341318F58EA3FFFF6319A1A12A4CMDJ) ТК РФ приобретать и бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, в соответствии с [постановлением](consultantplus://offline/ref=6A256BA5561BA139A3E70A618DA92958A4B91AB52AD1BCD1341318F58E4AM3J) Минтруда России от 29 декабря 1997 г. № 68 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты».

Приобретать и бесплатно выдавать смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с [приказом](consultantplus://offline/ref=6A256BA5561BA139A3E70A618DA92958A4BD10BE24D3BCD1341318F58E4AM3J) Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

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

6.2.7. Обеспечивать проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.8. Обеспечивать санитарно-бытовое и медицинское обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.2.9. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в соответствии со [статьей 213](consultantplus://offline/ref=6A256BA5561BA139A3E70A618DA92958A7B912BB2AD1BCD1341318F58EA3FFFF6319A1A92BCE929147MDJ) ТК РФ.

6.2.10. Бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, молоко или другие равноценные пищевые продукты или соответствующие компенсации в соответствии с [приказом](consultantplus://offline/ref=6A256BA5561BA139A3E70A618DA92958A4BD10BE2BD1BCD1341318F58E4AM3J) Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

6.2.11. Беспрепятственно допускать профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза для проведения независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведения проверок состояния условий и охраны труда в соответствии со [статьей 370](consultantplus://offline/ref=6A256BA5561BA139A3E70A618DA92958A7B912BB2AD1BCD1341318F58EA3FFFF6319A1A929C849M6J) ТК РФ.

6.2.12. Рассматривать представления профсоюзных инспекторов труда и (или) уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях [ТК](consultantplus://offline/ref=6A256BA5561BA139A3E70A618DA92958A7B912BB2AD1BCD1341318F58E4AM3J) РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о принятых мерах.

6.2.13. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) на обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма из средств фонда социального страхования, в соответствии со статьями 17 и [22](consultantplus://offline/ref=6AAE596A00D35A8F3CE68710F08C98047DEDF79EEDEE9EC6DB44B944D6C80133922F615F1C352A91EDvBH) Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и [приказ](consultantplus://offline/ref=6AAE596A00D35A8F3CE68710F08C98047DEDF791E9E29EC6DB44B944D6ECv8H)ом Министерства труда и социальной защиты РФ от 16.06.2014 № 375н «О внесении изменения в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»). 6.3. Первичная профсоюзная организация обязана:

6.3.1. Проводить разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда в соответствии со [статьей 214](consultantplus://offline/ref=6A256BA5561BA139A3E70A618DA92958A7B912BB2AD1BCD1341318F58EA3FFFF6319A1A92BCE929047M1J) ТК РФ.

6.3.2. Организовывать работу по осуществлению контроля за соблюдением работодателем [ТК](consultantplus://offline/ref=6A256BA5561BA139A3E70A618DA92958A7B912BB2AD1BCD1341318F58E4AM3J) РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений по вопросам охраны труда в соответствии со [статьей 370](consultantplus://offline/ref=6A256BA5561BA139A3E70A618DA92958A7B912BB2AD1BCD1341318F58EA3FFFF6319A1A929C849M6J) ТК РФ.

6.3.3. Разрабатывать предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда работников, и улучшение организации работы в области охраны труда и направлять их для рассмотрения работодателю.

6.3.4. Организовывать и проводить конкурс на звание «Лучший уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда Профсоюза».

6.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями периодичности проведения инструктажей и обучения работников по вопросам охраны труда, приемам оказания первой помощи пострадавшим и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.6. Осуществлять контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении (организации).

VII. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Выборные органы первичных профсоюзных организаций осуществляют контроль за соблюдением работодателями [ТК](consultantplus://offline/ref=6A256BA5561BA139A3E70A618DA92958A7B912BB2AD1BCD1341318F58E4AM3J) РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, выполнением ими коллективных договоров, соглашений.

7.2. Профсоюз рекомендует первичным профсоюзным организациям:

обеспечивать представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, в том числе посредством проведения проверок правовой и технической инспекциями труда Профсоюза;

проводить необходимую работу по обеспечению детей работников, являющихся членами Профсоюза, путевками на период каникул и организации отдыха детей и их оздоровления.

7.3. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям при наличии финансовых средств включать в коллективные договоры меры социальной поддержки работников, указанные статье 377 ТК РФ.

VIII. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ

МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны Соглашения считают молодыми работниками граждан в течение трех лет после окончания образовательной организации (далее - молодые работники).

8.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности являются:

проведение разъяснительной работы с молодыми работниками;

развитие творческой активности молодых работников;

обеспечение молодых работников правовой и социальной защитой.

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

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

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

8.3.3. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в организации.

Наставникам молодых работников устанавливать доплату за работу с молодыми работниками на условиях, определяемых коллективным договором.

8.3.4. Устанавливать для молодых работников при наличии финансовых средств ежемесячные надбавки в течение трех лет после окончания образовательной организации. Условия и размер доплат устанавливаются коллективным договором.

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

IX. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. В целях развития социального партнерства Стороны Соглашения:

9.1.1. Строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдают определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

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

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

9.1.4. Представляют в установленные [ТК](consultantplus://offline/ref=6A256BA5561BA139A3E70A618DA92958A7B912BB2AD1BCD1341318F58E4AM3J) РФ сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего Соглашения и подготовки последующего Соглашения, а также подготовки изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

X. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗА

В СФЕРЕ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ

ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Стороны Соглашения договорились о том, что работодатели:

10.1. Предоставляют первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для ее деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативные правовые документы, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации могут быть предусмотрены коллективным договором.

10.2. Представляют бесплатную информацию, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам.

10.3. Ежемесячно и бесплатно по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, удерживают и перечисляют на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы одновременно с ее выплатой в соответствии с коллективным договором.

10.4. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников.

10.5. Освобождают от основной работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых выборными органами первичных профсоюзных организаций съездов, конференций, для участия в работе их выборных коллегиальных органов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Условия освобождения от основной работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором;

10.6. Беспрепятственно пропускают на территорию учреждения (организации) представителей Профсоюза для реализации уставных целей и задач Профсоюза.

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

10.8. Соблюдают условия для осуществления уставной деятельности Профсоюза и выборных органов первичных профсоюзных организаций, не допускают случаи нарушения прав Профсоюза, установленных [ТК](consultantplus://offline/ref=6A256BA5561BA139A3E70A618DA92958A7B912BB2AD1BCD1341318F58E4AM3J) РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

10.9. Рассматривают в течение месяца все требования, предложения, внесенные на профсоюзных конференциях (собраниях), и принимают соответствующие меры.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2018 года и действует в течение трех лет.

Стороны Соглашения могут по взаимному согласию один раз продлить действие настоящего Соглашения на срок не более трех лет.

11.2. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Соглашения, Стороны могут принять решение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения.

Основанием принятия решения о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения является письменное мотивированное предложения одной из сторон о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения.

11.3. Стороны Соглашения обеспечивают доведение текста настоящего Соглашения до работодателей и выборного органа первичных профсоюзных организаций в течение одного месяца со дня его регистрации.

11.4. В течение срока действия настоящего Соглашения стороны Соглашения вправе вносить изменения и дополнения в текст настоящего Соглашения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона Соглашения вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации другой Стороне Соглашения.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Министр здравоохранения Челябинской области |  | Председатель Челябинской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.Л. Кремлев |  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.П. Ковальчук |