Заместитель Председателя Правительства Ивановской области – директор Департамента здравоохранения Ивановской области

_____ **РОМАНЧУК С.В.**

«23» декабря 2016 года

Председатель Ивановской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ

_____ **ВАЦУРО Г.В.**

«23» декабря 2016 года

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по учреждениям здравоохранения Ивановской области на 2017-2019 годы

Соглашение зарегистрировано Комитетом Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции Регистрационный №_____

Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции
СОГЛАШЕНИЕ ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
за № 5/14-ОТС от 29.12.2016
подпись

г. Иваново
2016 год

СОДЕРЖАНИЕ

Отраслевое соглашение по учреждениям здравоохранения Ивановской области на 2017-2019 годы……..…….. 3

1. Общие положения…….. 3

2. Обязательства сторон Соглашения и их представителей.…… 6

3. Развитие социального партнерства и гарантии профсоюзной деятельности……... 12

4. Оплата труда…….……..… 18

5. Рабочее время и время отдыха.……..…….……..….... 22

6. Охрана труда.……..…….……..……..…… 27

7. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодежи…….....… 32

8. Заключительные положения……..……. 35

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на региональном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждений, подчиненных Департаменту здравоохранения Ивановской области.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования в сфере здравоохранения и связанных с ними экономических отношений. Соглашение содержит взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, режимов труда и отдыха, содействия занятости, повышения квалификации работников, условий и охраны труда, мер социальной поддержки, гарантий и компенсаций, гарантий социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодежи, развития социального партнерства, обеспечения гарантий прав Профсоюза в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций.

Соглашение, а также макет коллективного договора, являющийся приложением к настоящему Соглашению обязательно к применению при заключении коллективных договоров в государственных бюджетных и казенных учреждениях, подведомственных Департаменту здравоохранения Ивановской области (именуемых далее – учреждения), трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Положения Соглашения не ограничивают права работодателей учреждений подведомственных Департаменту в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии собственных средств для их обеспечения.

I.2. Сторонами Соглашения (именуемым далее – стороны) являются:

работники учреждений (именуемые далее – работники учреждений), в лице их полномочного представителя – Ивановской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (именуемого далее – Профсоюз, действующий на основании Устава, утв. учредительным съездом Профсоюза 6 июня 1990 г. в редакции от 21.05.2010 г.)

работодатели учреждений в лице их полномочного представителя – Департамента здравоохранения Ивановской области (именуемого далее – Департамент, действующий на основании Положения о Департаменте здравоохранения Ивановской области, утв. Постановлением Правительства Ивановской области от 28.12.2012 г. № 578-п);

1.3. Соглашение распространяется на работодателей учреждений, имеющих первичные организации Профсоюза, работников – членов

Профсоюза, а также на работников – не членов Профсоюза, которые уполномочили профком учреждения представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами. Профсоюз несет ответственность за выполнение норм Соглашения в отношении членов Профсоюза.

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

1.4. Если в ходе коллективных переговоров сторонами Соглашения не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий, который является приложением к настоящему Соглашению.

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. Обязательства Соглашения являются минимальными, которые должны быть обеспечены и могут быть дополнены и развиты в рамках заключения и реализации коллективных договоров.

Включение в коллективные договоры условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных настоящим Соглашением не допускается.

В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ивановской области, настоящим Соглашением.

1.5.2. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах (по включению, изменению соглашений и коллективных договоров или неправомерно отказывающиеся от их подписания), а также лица, не предоставившие информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, нарушившие или не выполняющие обязательства, предусмотренные соглашениями и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В случае уклонения работодателей от участия в коллективных переговорах или затягивания переговоров Профсоюз передает данную информацию в Департамент.

1.5.3. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности, при этом Стороны не имеют право ухудшать положения настоящего Соглашения. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.5.4. Урегулировать возникшие в подведомственных Департаменту учреждениях здравоохранения индивидуальные и коллективные трудовые споры путем переговоров.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей, организаций Профсоюза и работников учреждений в тридцатидневный срок.

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

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, необходимостью создания благоприятных условий труда, улучшения социально-экономического положения работников учреждений (включая оздоровление), Профсоюз и Департамент договорились:

2.1.1. Контролировать в учреждениях соблюдение трудового законодательства, соблюдение норм охраны труда и правил техники безопасности и не допускать нарушения социально-трудовых прав работников.

2.1.2. Способствовать повышению квалификации работников учреждений и качества медицинских услуг, результативности деятельности учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда.

2.1.3. Участвовать в деятельности постоянно действующих органов социального партнерства на региональном, отраслевом и территориальном уровнях.

2.1.4. Принимать участие в организации, подготовке и проведении семинаров по охране труда и технике безопасности, оплате труда, трудовому и пенсионному законодательству, по вопросам социального и медицинского страхования, а также конкурсов профессионального мастерства.

2.1.5. Проводить совместную работу по разработке и реализации проектов областных программ перспективного развития отрасли.

2.1.6. Проводить областные конкурсы профессионального мастерства по профессиям «Медицинская сестра», «Лучший врач года».

По представлению оргкомитета победители областных конкурсов профессионального мастерства могут быть представлены к награждению почетными званиями «Заслуженный работник здравоохранения РФ», «Заслуженный врач РФ», нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», а также могут быть представлены к досрочной аттестации на присвоение более высокой квалификационной категории.

2.1.7. Учитывать мнение Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов при выдвижении руководителей учреждений на присвоение государственных и отраслевых наград, а также почетных званий.

2.1.8. В целях морального поощрения работников учреждений здравоохранения, выборных профсоюзных работников за добросовестный безупречный труд, высокое профессиональное мастерство, активную работу по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников отрасли, внесших значительный вклад в дело охраны здоровья населения Ивановской области учредить совместную Почетную грамоту Департамента и Профсоюза.

2.1.9. Признать обязательным заключение в государственных учреждениях здравоохранения коллективных договоров. Соблюдение

условий коллективного договора является обязательным, а его нарушение недопустимым.

В случае отсутствия коллективных договоров в учреждениях здравоохранения, подведомственных Департаменту, на которых распространяется Соглашение, оно имеет в них прямое действие.

2.1.10. Проводить совместно подготовку и празднование профессионального праздника - Дня медицинского работника.

2.1.11. При разработке коллективных договоров обязательными приложениями должны быть:

- Положение об оплате труда;

-Положение о стимулирующих выплатах, Положение о премировании,

-Положение о распределении доходов от приносящей доход деятельности;

- Положения, регулирующие систему оплаты труда в учреждении;

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Положение, регулирующее нормирование труда в учреждении;

- Соглашение по охране труда;

- Списки должностей и профессий на право получение средств индивидуальной защиты (спецодежды, спецобуви, санитарной одежды и обуви, санитарных принадлежностей за счет работодателя);

- Списки должностей и профессий на право получения дополнительного отпуска за работу во вредных, опасных условиях труда;

- Списки должностей работников, имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

- Списки должностей и профессий на право получения молока, сока, других равноценных пищевых продуктов или компенсационной выплаты в замен молока, равноценных пищевых продуктов за работу во вредных, опасных условиях труда;

- Списки должностей и профессий на право получения доплаты к заработной плате за работу во вредных, опасных условиях труда;

- Списки должностей и профессий на право обеспечениях смывающими, обезвреживающими средствами.

2.1.12. Представление работников на награждение государственными или ведомственными наградами осуществляется, с обязательным согласованием с первичной профсоюзной организацией, в целях соблюдения принципов социального партнерства.

2.1.13. Проводить информационно-разъяснительную работу среди работников по профилактике ВИЧ/СПИДа, возможности лечения, распространению рекомендаций Международной организации труда по вопросам ВИЧ/СПИДа и инициативы МОТ «Добровольное и конфиденциальное консультирование и тестирование на ВИЧ на рабочих местах», недопустимости дискриминации в отношении граждан с диагнозом ВИЧ/СПИДа.

2.2. Департамент:

2.2.1. Обеспечивает финансирование учреждений в соответствии с объемом бюджетных обязательств, утвержденных Законом Ивановской области «Об областном бюджете на соответствующий год и на плановый период» и контролирует финансирование в системе обязательного медицинского страхования.

2.2.2. Организует работу по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации работников, обучению их вторым профессиям в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ивановской области, на условиях и в порядке, которые определяются коллективными договорами.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

2.2.3. Координирует работу экспертных групп Областной аттестационной комиссии при аттестации врачей, медицинских работников со средним профессиональным образованием.

2.2.4. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о среднесписочной численности, о фонде начисленной заработной платы работников государственных учреждений здравоохранения в соответствии с ежемесячной формой Федерального статистического наблюдения № 1-Т «Сведения о численности и заработной плате работников», объеме задолженности по выплате заработной платы работникам государственных учреждений здравоохранения в соответствии с формой Федерального статистического наблюдения № 3-Ф «Сведения о просроченной задолженности по заработной плате по состоянию на 1……. 20….г.».

Кроме того, по запросам Профсоюза руководителями учреждений предоставляется следующая информация: о составе работников, о размере средней заработной платы и иных ее показателях по отдельным категориям работников, о показателях условий и охраны труда, о планировании и проведении мероприятий по массовому увольнению работников, а также иную информацию, связанную с защитой прав и законных интересов работников.

Критерием массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штата работников учреждения одновременно в течение 30 календарных дней:

– 50 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;

– 20-24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;

– 15-19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;

– 5% от общей численности при численности работающих до 300 человек.

- ликвидацию организации с численностью работников 15 и более человек;

2.2.5. Приглашает представителей Профсоюза для участия в работе коллегий, совещаниях, межведомственных комиссиях и других мероприятиях.

2.2.6. Направляет в Профсоюз проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, в том числе затрагивающих вопросы оплаты труда для учета мнения Профсоюза. При внесении изменений и дополнений в действующие нормативные правовые акты, затрагивающие социально-трудовые права работников учреждений здравоохранения Ивановской области, учитывает мнение организации Профсоюза и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

2.2.7. Рассматривает обращения, письма и предложения Профсоюза в адрес Департамента и направляет в адрес Профсоюза письменный ответ в установленные законодательством сроки.

2.2.8. Размещает на сайте Департамента баннер-ссылку на сайт Ивановской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ как своего социального партнера; оказывать содействие первичным профсоюзным организациям учреждений по размещению своей информации на интернет-сайтах учреждений.

2.2.9. В порядке статьи 195 ТК РФ рассматривает заявления Профсоюза о нарушении руководителем лечебно-профилактического учреждения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщает о результатах его рассмотрения в Профсоюз.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, Департамент применяет к руководителю лечебно-профилактического учреждения дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. Помимо дисциплинарного взыскания Департамент изменяет размер стимулирующих выплат руководителям лечебно-профилактических учреждений, допустивших нарушения трудового законодательства.

2.2.10. Размещает на официальном веб-сайте Департамента совместные мероприятия с Профсоюзом, а также информацию, направленную Профсоюзом Департаменту в рамках социального партнерства.

2.2.11. При реорганизации или ликвидации государственных медицинских организаций Ивановской области учитывает мнение Профсоюза и направляет проекты документов в адрес Профсоюза.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Содействует в реализации настоящего Соглашения, подготовке и проведению колдоговорной кампании в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с оказанием методической помощи при разработке коллективных договоров.

2.3.2. Представляет и защищает интересы работников здравоохранения по вопросам регулирования индивидуальных (членов профсоюза) и коллективных трудовых отношений.

2.3.3. Принимает участие в урегулировании коллективного трудового спора.

2.3.4. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза, пострадавшим от стихийных бедствий, пожаров, а также в связи с тяжелым заболеванием.

2.3.5. Частично возмещает затраты по приобретению санаторно-курортных путевок членам Профсоюза.

2.3.6. Распространяет материалы в первичных профсоюзных организациях по правовому регулированию трудовых отношений в системе здравоохранения.

2.3.7. Оказывает работникам учреждений и первичным организациям профсоюза учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.8. Участвует в осуществлении общественного контроля за соблюдением требований действующего законодательства в издаваемых нормативных актах в части защиты трудовых прав работников.

2.3.9. Обращается в региональные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально – трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.10. Представляет интересы членов профсоюза в суде, надзорных и контролирующих органах.

2.3.11. Обеспечивает защиту прав членов профсоюза, пострадавших от несчастных случаев на производстве.

2.3.12. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников; проводит тематические плановые проверки в учреждениях, а также внеплановые проверки по обращениям работников – членов Профсоюза.

2.3.13. Контролирует соблюдение работодателем безопасных условий труда работников учреждений.

2.3.14. Принимает участие в работе Координационного совета Областной аттестационной комиссии.

2.3.15. Направляет своих представителей в создаваемые в учреждении комиссии по приватизации государственного имущества и объектов инженерной инфраструктуры. Представитель Профсоюза входит в число представителей учреждения, направляемых в соответствующий комитет по управлению имуществом для участия в работе комиссии по приватизации учреждения и осуществления профсоюзного контроля.

2.3.16. Направляет своих представителей в Комиссию по разработке территориальной программы обязательного медицинского страхования.

2.3.17. Направляет своих представителей для участия в работе коллегий, совещаниях, межведомственных комиссиях и других мероприятиях, организуемых Департаментом.

2.3.18. Проводит разъяснительную работу и содействует включению в коллективные договоры учреждений обязательств по перечислению средств во внебюджетные фонды.

2.3.19. Обращается в Департамент с заявлением о расторжении трудового договора (контракта) с руководителем учреждения, если он нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

2.3.20. Уведомляет Департамент о нарушениях работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые и экономические права работников.

В случае применения Департаментом дисциплинарного взыскания, в порядке пункта 2.2.9 настоящего Соглашения на руководителей лечебно-профилактических учреждений и восстановлении нарушенных прав работников Профсоюз гарантирует не сообщать о правонарушениях в контролирующие, надзорные, а также не обращаться судебные органы.

2.3.21. Отстаивает права и интересы работников в разработке коллективных договоров и соглашений, в подготовке решений выборных органов организаций Профсоюза по социальным, трудовым и иным вопросам.

2.3.22. Разрабатывает рекомендации, разъяснения по практике заключения коллективных договоров и соглашений, по вопросам применения законодательства Российской Федерации.

III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Стороны обязуются:

3.1.1. Обеспечить участие представителей другой стороны в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением, представлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

3.1.2. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.3. Проводить взаимные консультации, переговоры по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, подготовки предложений по совершенствованию нормативной правовой базы по вопросам здравоохранения.

3.1.4. В целях снижения социальной напряженности стороны договорились прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат, премий и материальной помощи работникам, распределения денежных средств, полученных от осуществления приносящей доход деятельности, а также представления к награждению государственными и отраслевыми наградами.

3.1.5. Оказывать содействие в создании и обеспечении деятельности первичных профсоюзных организаций.

3.2. Профсоюз, его первичные организации выступают в качестве полномочных представителей работников, являющихся членами Профсоюза, при разработке и заключении коллективных договоров, а также ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-трудовых проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штата и численности работников), охраны труда.

3.3. Профсоюз обязуется:

3.3.1. Организовывать обучение председателей первичных организаций Профсоюза, профсоюзных активистов.

3.3.2. Обеспечивать участие своих представителей в заседаниях комиссий и рабочих групп, в состав которых они входят, в том числе в 2-х уровневых комиссиях по распределению стимулирующих выплат.

3.3.3. Оказывать первичным профсоюзным организациям организационно-методическую, правовую, финансовую помощь в соответствии с Уставом Профсоюза и решениями соответствующих профсоюзных органов.

3.3.4. Создать на веб-сайте Профсоюза «страничку Профкома» для возможности размещения оперативной профсоюзной информации и методической документации.

3.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства. Защищать членов Профсоюза от незаконных взысканий и увольнений.

3.3.6. Осуществлять контроль за занятостью и соблюдением работодателями гарантий высвобождаемым работникам в соответствии с действующим законодательством.

3.3.7. Осуществлять контроль обеспечение работодателями здоровых и безопасных условий труда в медицинских организациях.

3.3.8. Участвовать в совершенствовании законодательства, затрагивающего социально-трудовые отношения (права) работников, противодействие попыткам снижения социальной защищенности работников.

3.4. Руководители учреждений обязаны:

3.4.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать их деятельности, не допуская ограничений прав и гарантий профсоюзной деятельности, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативными правовыми актами.

3.4.2. Бесплатно предоставлять профкомам учреждений независимо от численности работников необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников в рабочее время, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, доступ к сети интернет) и необходимые документы, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами.

3.4.3. Предоставлять необходимые документы и информацию лицам, уполномоченным на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений.

3.4.4. Направлять лиц, поступающих на работу, к председателю первичной профсоюзной организации для получения информации о деятельности Профсоюза.

3.4.5. Принимать локальные правовые акты с учетом мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.4.6. В случае, когда первичная профсоюзная организация не объединяет более половины работников, инициировать первоочередное рассмотрение на общем собрании (конференции) вопроса о наделении ее полномочиями на представление интересов работников при проведении

коллективных переговоров, заключении (изменении) коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

3.4.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет первичной профсоюзной организации и (или) на счет обкома Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере, установленном Пленумом обкома профсоюза. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

3.4.8. Обеспечить доступ представителям Профсоюза в учреждения в целях осуществления контроля за соблюдением учреждениями требованиями действующего законодательства.

3.4.9. Руководителям, их заместителям, членам выборного профсоюзного органа, не освобожденным от основной работы, сохранять средний заработок на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

3.4.10. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу руководителя первичной организации Профсоюза или его заместителя без учета мотивированного мнения обкома Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий. Членов Профсоюза не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, увольнения на другую работу без учета мотивированного мнения профкома.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пп. 2,3 и 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организаций, их структурных подразделений в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пп. 2,3 и 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации членов Профсоюза допускается после получения мотивированного мнения первичной профсоюзной организации, а также Обкома Профсоюза.

3.4.11. В двух недельный срок по запросу профсоюза, первичной профсоюзной организации предоставлять все необходимые документы, связанные с правом профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений.

3.4.12. Передавать информацию и документы, направляемую Профсоюзом по системе ведомственного информационного обмена Департамента (IVMED) председателям первичных организаций профсоюза, членам Профсоюза не позднее трех календарных дней с момента поступления.

3.4.13. Предоставлять при необходимости первичным организациям профсоюза помещения, приспособленные для проведения собраний, конференций.

3.4.14. При заключении трудового договора с работником не препятствовать его вступлению в члены Профсоюза.

3.4.15. Не увольнять или другим способом не наносить ущерб работнику на том основании, что он является членом профсоюза либо принимает участие в профсоюзной деятельности либо обратился в профсоюз за защитой своих прав.

3.4.16. При увольнении по сокращению штатов, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе предоставлять: одиноким родителям (отцу, матери), имеющим детей до 18-летнего возраста; лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), работникам со средним профессиональным образованием, получающим высшее профессиональное образование по своей специальности по инициативе работодателя.

Коллективным договором может быть расширен круг лиц на предоставление им преимущественного права на оставление на работе.

3.4.17. В соответствии с Трудовым кодексом РФ осуществлять уведомительную регистрацию коллективных договоров в комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции и Областном комитете Профсоюза.

3.4.18. Ежегодно до 31 декабря предоставлять в Департамент и Профсоюз информацию о наличии в учреждении коллективного договора.

3.4.19. Создать на web-сайте каждого учреждения, где действуют первичные организации профсоюза, «страничку Профкома» для возможности размещения оперативной профсоюзной информации и методической документации.

3.4.20. Обеспечить доступ для ознакомления с коллективным договором каждого работника учреждения.

3.4.21. Опубликовать коллективный договор со всеми приложениями на официальном сайте учреждения в разделе социальное партнерство.

3.4.22. За счет средств учреждения не реже одного раза в пять лет, обязаны направлять медицинских работников на повышение квалификации с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

3.4.23. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа

первичной профсоюзной организации, Областного комитета Профсоюза (ч. 4 ст. 82 ТК).

3.4.24. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

3.4.25. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.4.26. Весь вновь принимаемый на работу управленческий персонал руководитель знакомит с деятельностью профсоюзной организации, ориентируя их на социальное партнерство с профсоюзом.

3.5. Стороны договорились рекомендовать руководителям учреждений:

– соответствии со статьей 377 Трудового кодекса РФ производить оплату труда председателю профкома за счет средств работодателя на условиях, установленных коллективным договором;

– отчислять в случаях, предусмотренных коллективным договором, денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

III.6. Работник имеет право:

– уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данное учреждение здравоохранения в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий.

при этом только члены профсоюзы имеют право дополнительно:

– на обращение в первичную профсоюзную организацию учреждения, а также в Профсоюз за консультацией по вопросам, связанным с заключением и изменением эффективного контракта, а также для проверки соответствия его положений требованиям трудового законодательства.

– получать на льготных условиях один раз в год продолжительностью не более 12 календарных дней санаторно-курортное лечение в профсоюзных здравницах Ивановской области (санаторий «Станко», санаторий «Оболсуново», санаторий «Зеленый городок», Пансионат с лечением Плес)

– участвовать в деятельности Профсоюза, в том числе в выработке, обсуждении и принятии решений, осуществлении контроля за их выполнением.

– обсуждать любые вопросы профсоюзной жизни на заседаниях выборных органов организаций Профсоюза, профсоюзных собраниях, конференциях, а также в средствах массовой информации, вносить предложения, открыто высказывать и отстаивать свое мнение, выступать с критикой любого органа Профсоюза, любого члена Профсоюза, независимо от занимаемой им должности.

– обращаться в профсоюзный комитет и вышестоящие профорганы для защиты своих социально-трудовых прав и интересов с вопросами, заявлениями и предложениями и получать ответ по существу обращения.

– получать бесплатную правовую помощь Профсоюза в защите своих трудовых, экономических, социальных прав и интересов.

– избирать и быть избранным делегатом на съезды, конференции, в состав выборных органов организаций Профсоюза и Профсоюза.

– получать поддержку и защиту в случае дискриминации за профсоюзную работу.

– участвовать в работе профсоюзных собраний, конференций, а также заседаниях выборных органов организаций Профсоюза при рассмотрении вопросов выполнения им уставных требований, профсоюзных обязанностей и поручений.

– получать помощь в прохождении медицинской экспертизы при временной и стойкой утрате трудоспособности.

– пользоваться, с учетом профсоюзного стажа, бесплатно или на льготных условиях имуществом Профсоюза, спортивным и культурным инвентарем, услугами профсоюзных библиотек, клубов, дворцов культуры, спортивными сооружениями, являющимися собственностью Профсоюза, в установленном соответствующими организациями Профсоюза порядке.

– получать материальную помощь из средств Профсоюза.

– быть отмеченным за активную работу в Профсоюзе морально и материально.

– пользоваться другими правами и льготами в соответствии с решениями организаций Профсоюза и их органов и с учетом профсоюзного стажа.

– участвовать в заседании выборного органа организации Профсоюза при принятии решения (дача согласия или формирование мотивированного мнения профоргана) о возможном расторжении с ним трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ.

IV. ОПЛАТАТРУДА

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Проводить мониторинг введения и применения новых систем оплаты труда, с учетом взаимных консультаций совершенствовать нормы по оплате труда, предусмотренные в Положении об оплате труда работников учреждений.

4.1.2. Совершенствовать целевые показатели эффективности деятельности учреждений для определения размера стимулирующих выплат и премии.

4.1.3. Участвовать в совместной разработке проектов нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда работников учреждений.

4.1.4. Осуществлять постоянный контроль за своевременностью и полнотой выплаты заработной платы, перечислением социальных страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды. Не допускать фактов задолженности по заработной плате и уплате страховых взносов.

4.1.5. Стороны принимают все необходимые меры для ежегодного повышения заработной платы работников учреждений в соответствии с ростом цен на товары первой необходимости, увеличением оплаты жилищно-коммунальных услуг, в рамках средств, предусмотренных на эти цели законом Ивановской области «Об областном бюджете на очередной год и на плановый период» на соответствующий финансовый год.

4.1.6. Принимают меры по установлению тарифной (базовой, гарантированной, постоянной) части заработной платы работников учреждений области на уровне не ниже 60% от общего ее размера.

4.1.7. Добиваться установленными законодательством РФ способами внесения в нормативные правовые акты Ивановской области положений об установлении надбавки к должностному окладу (ставке) в размере 10% работникам учреждений награжденных нагрудным знаком «Отличник здравоохранения».

4.1.8. Проводить регулярный мониторинг численности низкооплачиваемых групп работников в учреждениях и принимать меры к снижению их доли.

4.1.9. Руководитель учреждения имеет право на выплаты, установленные ему коллективным договором (дополнительно к трудовому договору и/или контракту, заключенному с ним).

4.2. Департамент обязуется:

4.2.1. Обеспечить финансирование:

– реализации норм и гарантий, установленных соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ивановской области в части оплаты труда;

4.2.2. Обеспечить соотношение к 2018 году средней заработной платы врачей, работников медицинских организаций, имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование,

предоставляющих медицинские услуги (обеспечивающих предоставление медицинских услуг), и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации:

2016 г. –159,6; 2017 - 180; 2018 - 200;

Обеспечить соотношение к 2018 году средней заработной платы среднего медицинского (фармацевтического) персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) и средней заработной платы субъектах Российской Федерации:

2016 г. – 86,3; 2017 - 90; 2018 - 100;

Обеспечить соотношение к 2018 году средней заработной платы младшего медицинского персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации:

2016 г. – 70,5; 2017 - 80; 2018 - 100.

4.3. Работодатели обязаны:

4.3.1. Производить оплату труда работников в соответствии с Положением об оплате труда учреждения, утвержденным с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3.2. Обеспечивать через механизм стимулирующих выплат (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ) необходимый уровень дифференциации размеров заработной платы работников с учетом сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, уровня образования и квалификации работников.

4.3.3. Обеспечить своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику.

4.3.4. Создавать тарификационные комиссии и комиссии по распределению выплат стимулирующего характера. Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера могут быть двухуровневыми: 1) структурное подразделение учреждения; 2) центральная комиссия учреждения (приказ Минздрава России от 28.06.2013 г. № 421). В состав каждой комиссии включается председатель первичной профсоюзной организации учреждения либо иной представитель первичной профсоюзной организации, делегированный в состав комиссии профкомом.

4.3.5. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома (статья 136 Трудового кодекса РФ).

4.3.6. Выплачивать заработную плату работнику в месте выполнения им работы либо перечислять на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

4.3.7. Разрабатывать по согласованию с профкомом, Положение об оплате труда, включающее нормы:

– о премировании,

– о компенсационных выплатах,

– о стимулирующих выплатах,

– об оказании материальной помощи,

– о распределении денежных средств, полученных от осуществления приносящей доход, деятельности,

– об установлении и отмене выплаты премий, стимулирующих выплат,

– о порядке оплаты труда работников, занятых в обеспечении дополнительных видов медицинской помощи,

– о порядке оплаты труда работников, занятых в дополнительной диспансеризации граждан, работающих в государственных и муниципальных учреждениях бюджетной сферы,

– о порядке оплаты труда работников, занятых в дополнительных медицинских осмотрах работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами,

– о порядке оплаты труда работников, занятых в оказании медицинской помощи женщинам в период беременности и родов.

Включать Положение об оплате труда в коллективный договор учреждения как приложение к коллективному договору. Локальные правовые акты учреждения, регулирующие вопросы оплаты труда, также являются приложением к коллективному договору.

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

4.3.9. Принимать локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда с учетом мотивированного мнения Профсоюза. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.3.10. Принимать локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм и условий оплаты труда, с учетом мотивированного мнения организации Профсоюза в соответствии со ст. 372 ТК РФ. О введении новых норм и условий оплаты труда работники должны быть извещены письменно не позднее, чем за два месяца.

4.3.11. Из средств, полученных от приносящей доход деятельности формировать фонд оплаты труда, который составляет 55% средств, поступивших в учреждение от оказания платных услуг. Расходы на заработную плату из фонда оплаты труда, производится в следующем размере:

- заработная плата сотрудников, непосредственно участвующих в оказании платных медицинских услуг (рассчитывается исходя из среднего

уровня заработной платы по указанной специальности с учетом повышающего коэффициента и времени, затрачиваемого на выполнение данной услуг) – в размере 30 %;

- заработная плата активно содействующих лиц, к которым относятся: главный врач, главный бухгалтер, кассир, расчетный бухгалтер, медицинские регистраторы – в размере 10%;

- - накопительный фонд, для выплат, предусмотренных Трудовым законодательством РФ при расчете среднего заработка работников, участвующих в оказании платных услуг (за исключением выплат среднего заработка, в период учебы работника по основному месту работы и начисления отпускных по основному месту работы) – в размере 15 %.

4.4. Профсоюз обязуется:

4.4.1. Осуществлять контроль за работой по ликвидации задолженности по заработной плате и уплате социальных страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды.

4.4.2. Осуществлять контроль за выполнением положений коллективных договоров организаций, в частности положений по оплате труда, обязательств по росту заработной платы, ответственности работодателей за нарушение сроков выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

4.4.3. Предоставлять бесплатную консультационную и правовую помощь первичным профсоюзным организациям, членам Профсоюза по вопросам оплаты труда.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждений определяются законодательством Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждений, графиками сменности. Правила внутреннего трудового распорядка и графики сменности утверждаются с учетом мнения профкома.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю, кроме перечисленных в п.п. 5.4. и 5.5.

5.4. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством РФ:

- 38,5 часов в неделю в соответствии с Постановлением Совета народных комиссаров от 11.12.1940 г. № 2499 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников» для врачей и среднего медицинского персонала, должности которых не включены в Перечни, утвержденные постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности", - 36, 33, 30, 24 часа в неделю для медицинских работников в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности".

5.5. Продолжительность рабочего времени для женщин, работающих в сельской местности, определяется в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» и составляет 36 часов в неделю.

5.6. Продолжительность сокращенного рабочего времени медицинских работников, определенная постановлениями Совета народных комиссаров от 11.12.1940 г. № 2499, Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101, и Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. №298/3-1, не зависит от фактических условий труда и не может быть увеличена по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда (далее – СОУТ).

5.7. Сокращённая продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 (подкласс 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4) устанавливаются - не более 36 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:

- подкласс 3.3 – 36 часов в неделю;
- подкласс 3.4 – 33 часа в неделю;
- класс 4 – 30 часов в неделю.

5.8. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», иными нормативными правовыми актами, действующими в части, не противоречащими трудовому законодательству.

5.9. Рабочее время водителей учреждений регламентируется Приказом Минтранса РФ от 20 августа 2004 года № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

5.10. Рабочее время педагогических работников, работников культуры и социальной защиты регламентируется в порядке, установленном для соответствующих бюджетных организаций, и в соответствии с действующим законодательством.

5.11. Для работников в возрасте до 16 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю, для работников, являющихся инвалидами третьей группы – не более 37 часов в неделю.

5.12. В порядке, установленном коллективным договором, допускается работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени, а именно: сверхурочная работа; работа на условиях ненормированного рабочего дня.

Работа по совместительству оформляется отдельным трудовым договором. В случае отсутствия трудового договора работа считается сверхурочной.

5.13. Работникам предоставляются следующие виды отпусков:

5.13.1. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.13.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам учреждений Департамента, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с приложением к коллективному договору, разработанному с учетом:

– приказа Минздрава России № 225, Минобороны России № 194, МВД России № 363, Минюста России № 126, Минобразования России № 2330, Минсельхоза России № 777 и ФПС России от 30 мая 2003 г. № 292 «Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и

дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда»;

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

– постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

Работникам учреждений, имеющих детей в возрасте до 16 лет, имеющим двоих и более детей отпуск предоставляется в удобное для них время, в порядке, определяемом коллективным договором.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 N 482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников".

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору на основании Соглашения и коллективного договора, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в размерах, определяемых частью 4 статьи 139 ТК РФ.

5.13.3. Работникам учреждений за непрерывный стаж работы (свыше 3 лет), предоставляется отпуск продолжительностью 3 дня, в том числе:

– врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

При определении продолжительности непрерывной работы в должностях врачей общей практики (семейных врачей) и медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей) для предоставления, дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска засчитывать время непосредственно предшествующей непрерывной работы в должностях участковых врачей-терапевтов и участковых врачей – педиатров территориальных участков и медицинских сестер терапевтических и педиатрических территориальных участков.

– врачам участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельской местности, участковым терапевтам и педиатрам территориальных участков городских поликлиник, выездных бригад станций и отделений скорой и

неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи;

– старшим врачам станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, участковым сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков;

– лицам из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, перешедшим на должности среднего медицинского персонала по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, или на работу в качестве старших фельдшеров подстанций скорой и неотложной медицинской помощи;

– среднему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи;

– водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи;

– фельдшерам, работающим на 1 января 1991 года на врачебных должностях на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках (поликлинических отделениях), фельдшерам врачебных амбулаторий и фельдшерско-акушерских пунктов.

5.13.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников учреждений здравоохранения устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2013 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» .

5.13.5. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и устанавливается не менее трех календарных дней.

При определении конкретной продолжительности отпуска административно-хозяйственного персонала за ненормированный рабочий день учитывать данные журналов привлечения работников к работе в условиях ненормированного рабочего дня.

5.14. 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.

5.15. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных трудовым законодательством, работникам могут предоставляться иные дополнительные оплачиваемые отпуска, размер и

порядок оплаты которых определяются коллективным договором. Председателям первичных организаций Профсоюза предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в размере не менее трех календарных дней.

5.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.17. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

5.18. Время отдыха педагогических работников, работников культуры и социальной защиты регламентируется в порядке, установленном для соответствующих бюджетных организаций, и в соответствии с действующим законодательством.

5.18.1. Установить ежегодный основной оплачиваемый отпуск логопедам в размере не менее 56 календарных дней.

5.19. Работодатель может предоставлять работникам, по предварительному письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации и положениями коллективного договора, при этом работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников – родителю, у которого ребенок до 18 лет – до 14 календарных дней, работающему пенсионеру по досрочной пенсии – до 14 календарных дней.

VI. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Обязательства сторон:

6.1.1. Контролируют ежегодное выделение учреждениями средств на охрану труда в размере превышающем 0,2 % суммы затрат на оказание работ, услуг (ст. 226 Трудового кодекса РФ), а также определяемых коллективными договорами.

6.1.2. Способствуют созданию служб охраны труда в учреждениях, обеспечению учреждений наглядной агитацией, документацией, нормативной правовой базой по охране труда. Организуют проведение областных семинаров-совещаний по охране труда.

6.1.3. Способствуют созданию комитетов (комиссий) по охране труда учреждений и оказывают помощь в их работе.

6.1.4. Стороны определили 28 апреля днем охраны труда в медицинской организации.

6.2. Департамент:

6.2.1. «Контролирует выделение средств на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в учреждениях в размере превышающем 0,2 процента суммы затрат на оказание работ, услуг (статья 226 Трудового кодекса) в том числе:

- специальную оценку условий труда рабочих мест, иммунизацию работников (по перечню, утвержденному коллективным договором);
- обеспечение работников учреждений прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия спецодеждой, санитарно- гигиенической одеждой, санитарной обувью, санитарными принадлежностями, средствами индивидуальной защиты, молоком и другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами:
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;
- приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.07.2007 № 477 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на строительных, строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах с вредными и (или) опасными условиями

труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»;

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 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»;
- компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, взамен выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, в размере эквивалентном их стоимости, рассчитанной исходя из установленных норм, не подлежат налогообложению налогом на доходы физических лиц при условии, что такая замена выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов на компенсационные выплаты предусмотрена коллективным и (или) трудовым договором;
- обязательное страхование работников (в рамках Постановления Правительства РФ от 03.04.2006 № 191).

6.2.2. Проводит работу по реализации Постановления Правительства РФ от 03.04.2006 № 191 «Об утверждении перечня должностей подлежащих обязательному страхованию медицинских, фармацевтических и иных работников государственной и муниципальной систем здравоохранения, занятие которых связано с угрозой жизни и здоровью этих работников».

6.2.3. По требованию Профсоюза привлекает в установленном порядке к ответственности руководителей учреждений и их заместителей, руководителей структурных подразделений учреждений и их заместителей, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда (статьи 195, 370 Трудового кодекса).

6.2.4. Обязывает учреждения ежегодно проводить анализ заболеваемости сотрудников, производственного травматизма, профессиональных заболеваниях и инвалидности.

6.2.5. Назначает ответственного за охрану труда в подведомственных Департаменту учреждениях Ивановской области.

6.3. Профсоюз:

6.3.1. Контролирует мероприятия по улучшению условий и охраны труда в учреждениях.

6.3.2. Организует избрание, обучение и аттестацию уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда, по вопросам трудового законодательства и охраны труда.

6.3.3. Осуществляет содействие в защите соблюдения прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и

уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда. Представляет интересы работников – членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

6.3.4. Организует в учреждениях проверки состояния охраны труда, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями.

6.3.5. Участвует в комиссиях по специальной оценке условий труда на рабочих местах по условиям труда в учреждениях

6.3.6. Организует проведение смотров – конкурсов на звание «Лучший уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации».

6.3.7. Предоставляет членам профсоюза льготные путевки в профсоюзные здравницы Ивановской области.

6.3.8. Способствует проведению специальной оценки условий труда.

6.3.9. Проводит информационную и просветительскую работу по вопросам безопасности и охраны труда.

6.3.10. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Разрабатывают предложения по профилактике несчастных случаев и повреждения здоровья работников.

6.4. Работодатели:

6.4.1. Ежегодно направляют в Департамент приложение к смете доходов и расходов либо к плану – финансово-хозяйственной деятельности по выделению средств на мероприятия по охране труда в соответствии с пунктом 6.2.1 настоящего Соглашения.

6.4.2. Ежегодно выделяют на охрану труда необходимые средства в объемах, определяемых Законом Ивановской области об областном бюджете на соответствующий год и на плановый период, коллективными договорами учреждений.

6.4.3. Создают службу охраны труда в учреждении в соответствии с требованиями статьи 217 Трудового кодекса РФ.

6.4.4. Проводят специальную оценку условий труда» в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда

6.4.5. Проводят страхование работников в соответствии с. пунктом 6.2.2. настоящего Соглашения.

6.4.6. В соответствии с действующим законодательством проводят:

а) предварительные медицинские осмотры;

б) периодические медицинские осмотры (обследования) работников (приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н);

в) внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам, в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, оплату санитарных книжек;

г) иммунизацию работников в соответствии с законом Ивановской области № 186 от 24.12.2004 «Об иммунопрофилактике (вакцинопрофилактике) инфекционных болезней в Ивановской области».

6.4.7. В соответствии с действующим законодательством, а также пунктом 6.2.1 Соглашения обеспечивают работников учреждений прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия спецодеждой, санитарно-гигиенической одеждой, санитарной обувью, санитарными принадлежностями, средствами индивидуальной защиты, молоком и другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.4.8. Не допускают к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

6.4.9. Не допускают работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.

6.4.10. Проводят систематический контроль за обеспечением безопасных условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.11. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, произошедших в учреждениях, предоставляет информацию в Профсоюз о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.4.12. Создают комитеты (комиссии) по охране труда учреждений (статья 218 Трудового кодекса) и предоставляют им информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

6.4.13. Обеспечивают обучение по охране труда в установленные сроки соответствующих категорий работников, а также уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда.

6.4.14. Рассматривают предписания (представления) инспекций Профсоюза за соблюдением требований трудового законодательства, охраны труда и представления уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда.

6.4.15. Освобождают от основной работы с сохранением среднего заработка представителей профсоюза в комитетах (комиссиях) по охране труда, уполномоченных профсоюза по охране труда для выполнения профсоюзных обязанностей, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы в месяц в пределах 8 рабочих часов.

6.4.16. Разрабатывают с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации соглашения по охране труда, которые являются неотъемлемой частью коллективных договоров.

6.4.17. Устанавливают работникам, занятым на работах с вредными

условиями труда, гарантии и компенсации (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенная оплата труда). В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

6.4.18. По мотивированному мнению первичной организации профсоюза в порядке определенному действующим законодательством в течение месяца проводят внеплановую специальную оценку условий труда.

6.4.19. Предоставляют работникам сводное время с сохранением среднего заработка для прохождения углубленной диспансеризации.

6.5. Организации Профсоюза учреждений:

6.5.1. Осуществляют выборы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда из состава профсоюзного комитета.

6.5.2 Направляют в комитеты (комиссии) по охране труда своих представителей.

6.5.3. Организуют работу уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

6.5.4. Участвуют в разработке Положения об организации работы по охране труда.

6.5.5. Проводят в учреждении смотр – конкурс на звание «Лучший уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации».

6.5.6. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в установлении степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профкома, который дает оценку степени вины потерпевшего, и направляют заключение в комиссию по расследованию данного случая.

VII. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНОЙ-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

7.1. Стороны Соглашения считают молодыми работниками учреждений граждан Российской Федерации в возрасте до 35 лет (далее – молодые работники).

7.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в учреждениях являются:

– проведение разъяснительной работы с обучающимися в учреждениях профессионального образования и молодыми работниками в целях закрепления их в учреждениях;

– развитие творческой активности молодых работников и обучающихся в учреждениях профессионального образования;

– обеспечение обучающихся в учреждениях профессионального образования и молодых работников правовой и социальной защищенностью;

– активизация и поддержка досуга обучающихся в учреждениях профессионального образования и молодых работников, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

– создание молодежных советов;

– создание целевых комплексных программ в подведомственных Департаменту учреждениях по работе с молодежью;

– включение в нормативные правовые акты следующих условий:

а) установления молодым специалистам надбавки к должностному окладу в размере 25%,

б) об установлении молодым специалистам, принятым на работу в государственные учреждения здравоохранения единовременных пособий от 8 000 рублей до 20 000 рублей.

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

7.3. Стороны Соглашения в целях сохранения и развития потенциала учреждений, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности работников **обязывают работодателей:**

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

7.3.2. Предусматривать механизмы стимулирования оплаты труда в течение первых трех лет работы лиц, получивших впервые высшее или среднее профессиональное образование на условиях, устанавливаемых коллективным договором.

7.3.3. Предусматривать для выпускников образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования гарантии, обеспечивающие их социально-трудовую адаптацию (гарантии от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации в первые два года работы после обучения, гарантии от перевода на другое место работы без его согласия).

7.3.4. Разрешать молодым родителям два раза в год посещать утренники своих детей с сохранением среднего заработка.

7.3.5. Разрабатывать в организациях целевые комплексные программы по работе с молодежью, обеспечивать их финансирование и реализацию.

7.3.6. Не устанавливать испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших тридцати пяти лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности.

7.3.7. Содействовать первичным профсоюзным организациям по созданию в учреждениях здравоохранения молодежных советов профсоюза. Проводить организационные собрания с профсоюзом для создания и организации молодежных советов профсоюза.

работодателям и первичным профсоюзным организациям содействовать:

7.3.8. Организации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой работы; создание условий для организации молодежного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей.

7.3.9. Созданию общественных советов (комиссий) по работе с молодежью в учреждении.

7.3.10. Проведению конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.

7.3.11. Поощрению молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации.

7.4. Профсоюз:

7.4.1. Вовлекает молодых работников и обучающихся в учреждениях профессионального образования в ряды членов Профсоюза и содействует созданию условий для реализации их профессиональных потребностей.

7.4.2. Направляет на реализацию молодежной политики 6% в расходной части сметы профбюджета ОК Профсоюза.

7.4.3. Оказывает молодым работникам и обучающимся в учреждениях профессионального образования необходимую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав.

7.4.4. Участвует в развитии студенческого самоуправления на базе первичной профсоюзной организации.

7.4.5. Устанавливает ежегодные профсоюзные стипендии для студентов образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования.

7.4.6. Создает в организациях советы (комиссии, комитеты) по работе с молодежью.

7.4.7. Оказывают помощь в организации массовых трудовых, культурных, спортивных мероприятий для молодежи, в организации досуга и отдыха.

7.4.8. Вырабатывает, и реализует меры поощрения молодежи из числа членов профсоюза, добившихся высоких показателей в труде, в работе профсоюзных организаций.

7.4.9. В целях повышения правовых и экономических знаний проводит обучение молодых работников и студентов основам трудового законодательства, социального партнерства и других социально-экономических вопросов.

7.4.10. Организует и проводит молодежные форумы, съезды, семинары.

7.4.11. На базе учреждений подведомственных Департаменту организует и проводит Школу профсоюзного актива.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Соглашение вступает в силу с 01 января 2017 года и действует по 31 декабря 2019 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2019 года. В случае если ни одна из сторон до 1 октября 2019 года не заявила о начале переговоров по разработке и заключению нового Соглашения, настоящее Соглашение считается продленным до 31 декабря 2021 года.

8.2. По вопросам заключения и реализации настоящего Соглашения руководствоваться Положением об отраслевой комиссии по заключению и реализации Соглашения между Департаментом здравоохранения Ивановской области и Ивановской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2016 – 2019 годы (приложение 1).

8.3. Созданную на равноправной основе отраслевую комиссию по подготовке проекта Соглашения и его заключению наделить полномочиями внесения в него дополнений и изменений, урегулирования возникающих разногласий и обеспечения постоянного контроля за ходом выполнения Соглашения (далее – Областная отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений).

8.4. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на заседаниях коллегии Департамента совместно с Профсоюзом, с оформлением соответствующего решения.

8.5. С письменного согласия сторон к Соглашению могут быть присоединены учреждения, ранее не уполномочившие стороны на его заключение.

8.6. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

8.7. Стороны не в праве в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

8.8. В тридцатидневный срок со дня подписания Соглашения Департамент доводит текст Соглашения до учреждений, а Профсоюз до первичных организаций. Стороны размещают аутентичный текст Соглашения на своих официальных сайтах.

МАТЕРИАЛЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ЗДРАВООХРАНИЕНИЯ ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ.

МАКЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
учреждения здравоохранения

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

_____
(полное наименование учреждения здравоохранения в соответствии с Уставом)

на «_____» _____ 20_____ – «_____» _____ 20_____ год(ы)

От работодателя:
Главный врач _____
_____
(наименование учреждения)

_____
(подпись, ф., и., о.)
М.П.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации
_____
_____
(наименование первичной организации Профсоюза)

_____
(подпись, ф., и., о.)
М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

_____
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от **«_____» _____ 20_____** г.

Руководитель органа
по труду _____
(должность, ф., и., о.)

М.П.

ПРОТОКОЛ
подписания коллективного договора
учреждения здравоохранения

_____
(наименование учреждения)

на «_____» _____ 20_____ – «_____» _____ 20_____ год(ы)

На подписании коллективного договора присутствовали
от работодателя:
1. Должность – Ф.И.О.
2.
3.

от работников:
1. Должность – Ф.И.О.
2.
3.

Работодатель _____
(наименование учреждения)
В лице главного врача _____
(Ф.И.О.)
и работники в лице председателя профсоюзного комитета _____
_____
(Ф.И.О.)
на основании решения собрания (конференции) работников от «_____» _____ 20_____ г. подписывают настоящий коллективный договор.

От работодателя: **Главный врач**	**От работников:** **Председатель первичной профсоюзной организации**
«_____» _____ 20_____ г.	«_____» _____ 20_____ г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством РФ и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: _____
_____
(наименование учреждения)
именуемое далее «Работодатель», в лице главного врача _____
_____
(Ф.И.О.)
и работники учреждения, интересы которых представляет первичная организация Профсоюза в лице председателя _____
_____
(Ф.И.О.)

1.3. Коллективный договор в целом распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплате, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.5. Заключаемые в учреждении трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Принимаемые в учреждении локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.7. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом.

1.8. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.8.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, соблюдать законы, иные нормативные акты, положения настоящего договора;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста ее конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и интеллектуального роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации, роста цен и тарифов;

- выплачивать заработную плату в сроки, установленные настоящим договором;

- учитывать мнение профкома по вопросам текущих и перспективных производственных планов и программ, социально-трудовых отношений;

- выполнять в полном объеме обязательства работодателя, предусмотренные ст. 22 ТК РФ.

1.8.2. Профком, как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

- в период действия настоящего Коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, не использовать в качестве средства воздействия на работодателя – забастовки, голодовки, пикеты, работа по правилам, иные формы протеста;

- обеспечивать членам профсоюза защиту их прав, предусмотренных ст. 21 ТК РФ, индивидуальным трудовым договором, и принимать меры по обеспечению выполнения ими трудовых обязанностей.

1.8.3 Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и отдыха, инструкции по охране труда;

- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;

беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

- создать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать интересы других работников.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПО РАЗВИТИЮ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Работодатель и работники обязуются:

– способствовать улучшению показателей работы учреждения;

– рационально, обоснованно и эффективно использовать помещения, оборудование, медикаменты и другие материалы.

2.2. Работники имеют право принимать участие в управлении учреждением в следующих формах:

– проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

– получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

– обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

– участие в разработке и принятии коллективного договора;

– учитывать мнение профкома по вопросам текущих и перспективных производственных планов и программ, социально-трудовых отношений;

– иных формах, определенных трудовым законодательством, коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

2.3. Представители работников участвуют в совещаниях на уровне руководства учреждения с правом совещательного голоса.

2.4. Работники вправе обращаться к главному врачу, его заместителям, руководителям структурных подразделений учреждения по вопросам, непосредственно затрагивающим их интересы.

Указанные руководители обязаны в недельный срок рассмотреть письменное обращение работника и дать на него письменный ответ.

2.5. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи этого заявления безвозмездно выдать работнику надлежащим образом заверенные копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя и другие).

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Работодатель обязуется:

– осуществлять прием на работу граждан в соответствии с их деловыми качествами;

– заключать с работниками, в том числе принятыми на работу по совместительству, трудовые договоры в письменной форме;

– утвердить по согласованию с профсоюзным комитетом должностные инструкции по всем должностям, предусмотренным штатным расписанием, знакомить с ними работников под роспись при приеме на работу и передавать один экземпляр должностной инструкции работнику в качестве приложения к трудовому договору;

– знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью, непосредственно после принятия (внесения изменений и (или) дополнений), а работников, принимаемых на работу – до подписания трудового договора;

– поощрять стремление работников к повышению своей квалификации путем направления на обучение согласно плану (Приложение № ____);

– не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить Работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего Трудового распорядка, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к Трудовой деятельности (функции) работника.

Член профсоюза, копию Эффектного контракта, заключенного с Работодателем передает в профсоюзный комитет для осуществления контроля над его выполнением со стороны Работодателя (основание – ст.11 ФЗ «О профессиональных союза, их правах и гарантиях деятельности от 12.01.96г.)

3.2. Помимо предусмотренных законодательством, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, достигших пенсионного возраста.

3.3. Массовое увольнение работников в связи с сокращением численности или штата осуществляется лишь при условии своевременного, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления Ивановской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ;

Критерием массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штата работников учреждения одновременно в течение 30 календарных дней:

– 50 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;

– 20-24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;

– 15-19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;

– 5% от общей численности при численности работающих до 300 человек.

3.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется 2 часа свободного времени в неделю для поиска работы с сохранением средней заработной платы.

3.5. В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, когда работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), ему в письменной форме должны быть предложены все варианты другой работы (вакантные должности), соответствующие его квалификации, а при их отсутствии – вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Работнику должны быть предложены все вакансии, имеющиеся у

работодателя как в данной местности, так и за ее пределами.

При увольнении работника по сокращению численности или штата работников организации ему должны быть предложены все варианты другой работы (вакантные должности), имеющиеся (освободившиеся) у работодателя в течение срока предупреждения о предстоящем увольнении.

3.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации, и профсоюзному комитету предоставляется полная и достоверная информация об имеющихся в учреждении вакансиях.

3.7. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя, независимо от основания, осуществляется только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Вопрос о даче согласия на увольнение члена профсоюза должен быть рассмотрен профсоюзным комитетом в течение семи рабочих дней со дня получения письменного запроса работодателя с приложением проекта приказа об увольнении, а также копий документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Профсоюзный комитет имеет право дополнительно запросить у работодателя необходимые документы и (или) информацию.

При принятии решения об увольнении членов профсоюза по сокращению численности или штата работников организации работодатель, помимо письменного запроса и копии приказа об увольнении, направляет профсоюзному комитету копии следующих документов:

– распорядительный документ, на основании которого принято решение о сокращении численности или штата работников;

– штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата работников, и новое штатное расписание;

– доказательства отсутствия у работника преимущественного права на оставление на работе;

– письменное уведомление работника о предстоящем увольнении;

– уведомление органов службы занятости о проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в РФ»;

– доказательства предложения работнику другой работы (вакантной должности).

3.8. При увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости (впервые) ему выплачивается единовременное пособие в зависимости от продолжительности работы в учреждении:

– от 5 до 10 лет в размере _____;

– от 10 до 15 лет в размере _____;

– более 15 лет в размере _____.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени медицинских работников в зависимости от должности и (или) специальности определяется Правительством РФ.

4.2. В учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели _____.

(пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику)

4.3. Общим выходным днем является воскресенье, вторым выходным днем (при пятидневной рабочей неделе) – _____.

4.4. Продолжительность ежедневной работы устанавливается с _____ до _____ с перерывом для отдыха и питания с _____ до _____.

На работах, где по условиям труда предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Приложением № _____.

4.5. В отношении отдельных работников предусмотрен ненормированный рабочий день, то есть особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Приложением № _____.

4.6. В случаях, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды, но не более одного года) не превышала нормального числа рабочих часов.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.7. Режим рабочего времени при сменной работе определяется в соответствии с графиками сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доводимыми до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.8. Продолжительность одной смены не может превышать 12 часов.

4.9. Стороны пришли к соглашению о том, что в случае

невозможности уменьшения на один час продолжительности рабочего дня (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется работнику оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.10. Иные особенности режима рабочего времени, в том числе в отдельных структурных подразделениях, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № ____).

Также Правила внутреннего трудового распорядка предусматривают порядок приёма и увольнения работников, основные права и обязанности работника и работодателя, меры поощрения за труд и дисциплинарную ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

4.11. Работник обязуется незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении любой ситуации, препятствующей его своевременному выходу на работу.

4.12. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (инвалидам – 30 календарных дней; работникам в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день; педагогическим работникам – 56 календарных дней) с присоединением к нему всех ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

1) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № ____);

2) за непрерывную работу в соответствующих учреждениях (структурных подразделениях) и должностях свыше трех лет продолжительностью 3 календарных дня:

– заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник;

– участковым терапевтам и педиатрам территориальных участков, врачам общей практики (семейным врачам);

– участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

– старшим врачам станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи;

– врачам и среднему медицинскому персоналу выездных бригад скорой и неотложной медицинской помощи;

– терапевтам и педиатрам, среднему медицинскому персоналу станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи;

– среднему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений) скорой и неотложной медицинской Помощи, перешедшему на должности среднего медицинского персонала по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или на работу в качестве старших фельдшеров

подстанций скорой и неотложной медицинской помощи;

– водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи;

– врачам участковых больниц и амбулаторий (независимо от занимаемой должности), расположенных в сельской местности;

– среднему медицинскому персоналу цеховых врачебных участков, участковых больниц, амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов;

– врачам и среднему медицинскому персоналу хосписов.

3) работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № ____).

4.13. Лицам, работающим по совместительству, продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков, за исключением дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, не зависит от продолжительности рабочего времени при работе по совместительству.

4.14. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы с присоединением ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за отработанное время.

4.15. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.16. При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска в случае увольнения работника, а также при предоставлении отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда пропорционально отработанному времени, производится их округление до целых дней в большую сторону.

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работодатель определяет указанную очередность, руководствуясь необходимостью обеспечения нормальной работы учреждения, пожеланиями работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, и по возможности с соблюдением одинаковой периодичности предоставления работникам ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее время (с июня по август).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, отзыв работника из отпуска осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и только с согласия работника.

Непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, за-

нятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а равно отзыв их из отпуска не допускаются.

4.18. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.19. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена работнику по его письменному заявлению денежной компенсацией, за исключением беременных женщин и работников в возрасте до восемнадцати лет.

Работники, занятые на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, также могут получить денежную компенсацию за часть отпуска. При этом они обязаны фактически использовать ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в соответствующих условиях.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, либо эти отпуска предоставляются ему с последующим увольнением в соответствии с трудовым законодательством.

4.20. По письменному заявлению работникам предоставляются кратковременные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях рождения ребенка, смерти близких родственников (родители, супруг, дети) – 3 календарных дня, а также работникам, имеющим детей школьного возраста, – 1 сентября (за исключением случаев, когда этот день является для работника выходным).

4.21. Правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в определенное или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников:

– работники в возрасте до восемнадцати лет – в удобное для них время (статья 267 Трудового кодекса РФ);

– муж – в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам (статья 123 Трудового кодекса РФ);

– женщины – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (статья 260 Трудового кодекса РФ);

– работники, имеющие двух и более детей в возрасте до двенадцати лет;

– работник, отозванный из отпуска, – в удобное для него время (в отношении неиспользованной части отпуска) (статья 125 Трудового Кодекса РФ);

– супруги военнослужащих – одновременно с отпуском военнослужащих (пункт 11 статьи 11 Федерального закона «О статусе военнослужащих»);

– совместители – одновременно с отпуском по основной работе (статья 286 Трудового кодекса РФ);

– граждане, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России», – в удобное для них время года (статья 11 Закона РФ «О донорстве крови и ее компонентов»);

– граждане, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС; инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы; граждане, принимавшие участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы, – в удобное для них время (статьи 14, 15 Закона РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

– инвалиды, участники Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий – в удобное для них время (статьи 14,15, 16 Федерального закона «О ветеранах»).

– Помимо лиц, предусмотренных законодательством, право использования ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время предоставляется работникам:

– имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет;

– имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

– одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

– отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

– Указанное право распространяется также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

4.22. Работники имеют право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии с действующим законодательством.

4.23. Правом на отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению пользуются все работники для проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется в зависимости от вида транспорта, которым работник будет следовать. Указанный отпуск присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску.

4.24. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для работника время предоставляются:

– работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;

– работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

– одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

– отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет

без матери.

Указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № ____).

5.2. Установление выплат стимулирующего характера, премирование работников производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам _____ и _____ числа каждого месяца за фактически отработанное время (фактически выполненную работу).

5.4. Расчетные листки согласно утвержденной форме (Приложение № ____) с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий месяц, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате, выдаются работникам за день до выплаты заработной платы.

5.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель независимо от наличия своей вины обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.6. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы повышаются в соответствии с Перечнем должностей, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № ____).

5.7. Работникам, выполняющим в учреждении в течение рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) либо исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты, срок, содержание и объем дополнительной работы должны быть письменно согласованы с работником до начала ее выполнения.

5.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.9. Работа, производимая по совместительству, оплачивается пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки с выплатой надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения.

5.10. Во всех случаях сохранения за работником средней заработной платы, в том числе при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы, при ее исчислении учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в учреждении, независимо от источников этих выплат, в том числе заработная плата за работу по внутреннему совместительству.

5.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением.

Минимальная часовая тарифная ставка (оклад, должностной оклад) определяется исходя из установленного минимального размера оплаты труда, и применяется она (он) для расчета месячного минимального уровня оплаты труда, подлежащего начислению за фактически отработанное время, при неполной занятости работника, который не отработал в текущем месяце норму рабочего времени и не выполнил норму труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью, ежегодным основным и дополнительным оплачиваемым отпуском, исполнением государственных и общественных обязанностей и другими причинами, предусмотренными трудовым законодательством, а также при занятости работника на 0,5, 0,25 или иной доли штатной единицы на условиях совместительства или в режиме неполного рабочего дня (недели). Начисление доплаты до месячного минимального уровня оплаты труда производится в том случае, если данный работник полностью отработал оставшуюся часть установленной для него месячной нормы рабочего времени и в течение этого времени выполнил норму труда (трудовые обязанности).

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязан обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

Перечень и сроки проведения конкретных мероприятий по обеспечению

безопасных условий и охраны труда, а также ответственные за их осуществление должностные лица определяются Соглашением по охране труда (Приложение № ____).

6.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2 % от сметы расходов учреждения.

6.3. Работодатель обязуется обеспечить:

– проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с планом (Приложение № ____);

– приобретение, своевременную выдачу, а также хранение, стирку, сушку, ремонт и замену за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно Приложению № ____);

– обучение и инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших указанные процедуры в установленном порядке;

– организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

– организацию проведения за счет собственных средств в случаях, предусмотренных законодательством, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

– недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

– ознакомление работников с требованиями охраны труда, информирование об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

– расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, согласно Приложению № ____;

– разработку и утверждение инструкций по охране труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.4. Работники обязуются:

– соблюдать установленные требования охраны труда;

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– проходить обучение и инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

– немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

– проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования).

6.5. В учреждении создается и действует на паритетной основе комиссия по охране труда, состоящая из представителей работодателя и профсоюзного комитета в количестве _____ человек.

Работодатель за счет собственных средств регулярно направляет членов комиссии на обучение по вопросам охраны труда.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работникам гарантируется возмещение расходов, связанных со служебными командировками, в порядке и размерах, установленных Приложением № ____, но не ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

7.2. Работодатель направляет работников в служебные командировки для повышения квалификации не реже одного раза в пять лет, если это является условием осуществления ими трудовой деятельности.

7.3. Выход работника на работу в день отъезда в командировку и в день прибытия из командировки возможен только с его согласия.

7.4. Работникам, признанным медико-социальной экспертизой непригодными к выполнению своих прежних должностных (профессиональных) обязанностей вследствие профессионального заболевания и производственной травмы, гарантируется сохранение на срок переквалификации среднего заработка (но не более 3-х месяцев);

7.5. Участковым врачам – терапевтам, участковым врачам – педиатрам, врачам общей практики и участковым медицинским сестрам участковых врачей – терапевтов, участковым медицинским сестрам участковых врачей – педиатров, участковым медицинским сестрам врачей общей практики, непосредственно оказывающим медицинскую помощь на дому взрослому и детскому населению, компенсируется служебный проезд на городском транспорте; компенсация производится путем обеспечения работников проездным билетом на муниципальный общественный транспорт.

7.6. Работодатель обязуется направлять до _____% средств,

полученных от оказания платных медицинских услуг, на решение социальных вопросов, в том числе на организацию отдыха и оздоровления работников учреждения и их детей, на материальное поощрение работников к юбилейным датам, на выделение работникам материальной помощи в соответствии с Положением о ее оказании (Приложением №. ____).

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель всемерно содействует осуществлению деятельности профсоюзной организации, ее органов, в частности реализации прав и выполнению обязательств профсоюзной организации, предусмотренных законодательством РФ, соглашениями и настоящим коллективным договором.

8.2. Лиц, поступающих на работу, Работодатель направляет к председателю первичной профсоюзной организации для получения информации о деятельности профсоюза. Получение такой информации является добровольным.

8.3. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование профсоюзному комитету комнату № ____ на ____ этаже здания по адресу: _____, оборудованную мебелью, и обеспечивает за свой счет отопление, освещение, уборку, охрану, а также ремонт указанного помещения.

8.4. Работодатель безвозмездно предоставляет профсоюзному комитету зал на _____ мест для проведения профсоюзных собраний (конференций).

8.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1 % от заработной платы.

8.6. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1 % от заработной платы.

8.7. Членские профсоюзные взносы и денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, работодатель перечисляет на счет профсоюзной организации бесплатно и не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

8.8. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом все локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда и другим.

8.9. Работодатель разрешает проведение в рабочее время двух профсоюзных собраний (конференций) в год, одного заседания профсоюзного комитета в месяц.

8.10. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы продолжительностью до семи дней в году с сохранением среднего заработка.

8.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с председателем, заместителями председателя профсоюзного комитета, не освобожденными от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Ивановской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ.

8.12. Помимо обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, профсоюзная организация принимает на себя дополнительные обязательства в отношении работников, являющихся членами профсоюза согласно Приложению № 1.

8.13. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений при условии обращения к работодателю с письменным заявлением о ежемесячном перечислении из их заработной платы денежных средств на счет профсоюзной организации в размере 1 % от заработной платы.

В этом случае указанные работники пользуются защитой со стороны профсоюза своих социально-трудовых прав и интересов наравне с членами профсоюза.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

9.2. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном для его заключения.

Внесение в коллективный договор изменений и дополнений не должно привести к снижению уровня прав и гарантий работников, предусмотренных действующим законодательством РФ.

9.3. Изменения и дополнения, касающиеся финансовых вопросов, вносятся в коллективный договор при наличии соответствующего экономического обоснования.

9.4. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и направляет его на уведомительную регистрацию в орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

9.5. Работодатель оборудует стенд для размещения текста коллективного договора в доступном всем работникам месте на территории

учреждения.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется из представителей сторон, его заключивших, на равноправной основе.

9.7. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора, руководствуясь планом своей работы, а также письменными обращениями сторон или отдельных работников.

Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в квартал.

Итоги проверок выполнения коллективного договора оформляются справкой комиссии, содержание которой доводится до сведения всех работников учреждения.

9.8. Стороны обязуются в 7-дневный срок с момента поступления письменного запроса предоставлять друг другу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения, изменения и дополнения коллективного договора, а также для контроля за его выполнением.

9.9. За нарушение или невыполнение коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.10. В случае возникновения коллективных трудовых споров стороны обязуются соблюдать установленный порядок их разрешения.

9.11. Работники обязуются воздерживаться от проведения забастовок при выполнении работодателем соответствующих условий коллективного договора.

9.12. Во всем, что не предусмотрено коллективным договором, стороны руководствуются нормами действующего законодательства РФ.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
приложений к коллективному договору

1. Положение об оплате труда;
2. Положение о выплате стимулирующих выплат, Положение о премировании,
3. Положение о распределении доходов от приносящей доход деятельности,
4. Положения, регулирующие систему оплаты труда в учреждении,
5. Правила внутреннего трудового распорядка,
6. Положений, регулирующих нормирование труда в учреждении.
7. Соглашение по охране труда;
8. Списки должностей и профессий на право получение средств индивидуальной защиты (спецодежды, спецобуви, санитарной одежды и обуви, санитарных принадлежностей за счет работодателя);
9. Списки должностей и профессий на право получения дополнительного отпуска за работу во вредных, опасных условиях труда;
10. Списки должностей и профессий на право получения молока, сока, других равноценных пищевых продуктов или компенсационной выплаты в замен молока, равноценных пищевых продуктов за работу во вредных, опасных условиях труда;
11. Списки должностей и профессий на право получения доплаты к заработной плате за работу во вредных, опасных условиях труда;
12. Списки должностей и профессий на право обеспечениях смывающими, обезвреживающими средствами.
13. Форма расчетного листка.
14. Перечень должностей, работа в которых дает право на повышение размеров должностных окладов (ставок) в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда.
15. Перечень подразделений (должностей) работников, которым производится доплата за работу в ночное время в размере 100 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада).
16. План проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах.
17. Перечень профессий (должностей), при работе в которых работники обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
18. Перечень работ с вредными условиями труда, при занятости на которых работникам бесплатно выдаются молоко или другие равноценные пищевые продукты.
19. Положение о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками.
20. Обязательства профсоюзной организации в отношении работников, являющихся членами профсоюза

Приложение № 1
к коллективному договору

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ОТНОШЕНИИ РАБОТНИКОВ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ЧЛЕНАМИ ПРОФСОЮЗА

Профсоюзная организация принимает на себя следующие обязательства в отношении работников, являющихся членами профсоюза:

1. Осуществлять правовую защиту по вопросам обеспечения занятости, трудовых отношений, предоставления гарантий, компенсаций и льгот, а также в случае совершения профессиональной ошибки, в результате которой причинен вред здоровью гражданина, не связанный с небрежным или халатным выполнением медицинскими и фармацевтическими работниками профессиональных обязанностей.
2. Оказывать бесплатную правовую помощь в рассмотрении спорных вопросов в суде и в комиссии по трудовым спорам. В том числе при подготовке заявлений, жалоб и других судебных документов, необходимых для защиты и восстановления нарушенных прав членов профсоюза. Привлекать к оказанию юридических услуг правовую службу Ивановской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ.
3. Оказывать содействие в урегулировании разногласий с работодателем или его представителем. Профсоюзный комитет от имени члена профсоюза в качестве его представителя может без персонального участия работника по его поручению или просьбе представлять его интересы при непосредственных переговорах с работодателем.
4. Представлять интересы работников при разрешении коллективных трудовых споров.
5. Организовывать консультации по вопросам пенсионного обеспечения, социальной защиты, предоставления мер социальной поддержки работникам здравоохранения с привлечением специалистов Пенсионного фонда РФ, органов социальной защиты населения, органов местного самоуправления.
6. Проводить бесплатные юридические консультации по вопросам трудового, пенсионного, гражданского, жилищного и семейного законодательства. В том числе с участием правового инспектора труда Ивановской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ.
7. Оказывать материальную помощь за счет средств профсоюзного бюджета в связи с несчастным случаем на производстве, профессиональным заболеванием, а в случае гибели члена профсоюза на производстве – его семье (близким родственникам).
8. Оказывать материальную помощь за счет средств профсоюзного бюджета, ходатайствовать об оказании материальной помощи перед вышестоящими профсоюзными органами в связи с _____.

(указать условия)

9. Принимать участие в организации досуга членов профсоюза путем проведения спортивно-оздоровительных, культурно-развлекательных и других массовых мероприятий (соревнований, поездок на природу, вечеров отдыха) с частичным финансированием за счет средств профсоюзного бюджета.

10. Обеспечивать участие в массовых мероприятиях, проводимых Ивановской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ.

11. Организовать поздравление с праздниками: Новым годом, Днем медицинского работника, мужчин – с Днем защитника Отечества, женщин – с Международным женским днем с вручением памятных подарков (сувениров).

12. Обеспечить комплектование и приобретение за счет средств профсоюзного бюджета подарков детям членов профсоюза:

– к 1 сентября (впервые идущим в школу);

– к Новому году.

13. Направлять ходатайство в обком профсоюза на предоставление льготных путевок в профсоюзные здравницы Ивановской области.

Приложение
к макету коллективного договора

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по проведению коллективных переговоров по заключению коллективного договора

Настоящие Методические рекомендации предназначены для использования в период проведения коллективно-договорной кампании работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти и местного самоуправления, другими заинтересованными лицами.

Рекомендации подготовлены аппаратом профсоюза работников здравоохранения РФ с учетом законодательства Российской Федерации: Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.01 г. (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ, Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 г. № 1032-1, Кодексом РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.2. В соответствии со ст. 43 ТК РФ коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором; стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.3. Согласно ТК РФ действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения) (ст. 43 ТК РФ).

1.4. Коллективные переговоры целесообразно проводить:

– в случае окончания срока действия и заключения нового коллективного договора;

– при внесении изменений в уже действующий коллективный договор;

– при смене собственника имущества организации;

– в случае осуществления структурной перестройки и внутреннего реформирования организации;

– в случае возникновения реальной угрозы массового увольнения работников;

– в других случаях, когда в этом имеется необходимость и есть уверенность в том, что удастся усилить социальную защищенность

работников и улучшить их социально-экономическое положение.

1.5. Основой для разработки коллективных договоров (внесения изменений в коллективные договоры) при проведении коллективных переговоров являются обязательства, предусмотренные соответствующими отраслевыми соглашениями (федеральными, региональными, территориальными); трехсторонними соглашениями (региональными, территориальными).

При проведении коллективных переговоров необходимо руководствоваться Разделом II «Социальное партнерство в сфере труда» ТК РФ, Законом Ивановской области от 04.12.2000 г. №75-03 «О социальном партнерстве», а также с учетом данных Методических рекомендаций.

2. УЧАСТНИКИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

2.1 Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях, у индивидуального предпринимателя (ст. 40 ТК РФ).

2.2. Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель в лице их представителей (далее – Работодатель).

2.3. В соответствии со ст. 20 ТК РФ Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве Работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Таким образом, главные врачи учреждений здравоохранения являются представителями Работодателей, а не работодателями и наделены правом приема и увольнения работников данного учреждения.

2.4. Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора представляет первичная организация Профсоюза (далее – Профсоюзный комитет).

2.5. В случае, когда в организации действует одна первичная организация Профсоюза, объединяющая более половины работников, она обладает исключительным правом на представительство интересов работников (ст. 37 ТК РФ).

2.6. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить орган первичной организации Профсоюза представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных данной первичной организацией Профсоюза (ст. 30 ТК РФ). Как правило, это производится на общем собрании (конференции) работников или путем обращения в профком с соответствующим заявлением.

2.7. В случаях, когда работники учреждения здравоохранения не объединены в какие-либо первичные организации Профсоюза или ни одна из имеющихся первичных организаций Профсоюза не объединяет более

половины работников данного Работодателя и не уполномочена представлять интересы всех работников, на общем собрании (конференции) для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель или представительный орган (ст. 31 ТК РФ). При этом целесообразно поручить представлять интересы работников первичной организации Профсоюза (далее в Методических рекомендациях в качестве представительного органа работников указан Профсоюзный комитет).

Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, а конференция – если присутствует не менее $^{2}/_{3}$ избранных делегатов (ст. 399 ТК РФ). Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих работников (ст. 410 ТК РФ).

2.8. Формирование единого представительного органа осуществляется в соответствии со ст. 37 ТК РФ.

2.9. Первичная организация Профсоюза, объединяющая более половины работников организации здравоохранения, имеет право по решению выборного коллегиального органа Профсоюза направить работодателю предложение о начале переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

3. ПОДГОТОВКА К КОЛЛЕКТИВНЫМ ПЕРЕГОВОРАМ

3.1. Коллективные переговоры целесообразно начинать за 3 – 4 месяца до окончания финансового года с тем, чтобы обязательства, предусмотренные коллективным договором, нашли отражение в статьях расходов на новый финансовый год.

3.2. Коллективным переговорам должна предшествовать подготовительная работа. Прежде всего, профсоюзный комитет должен провести анализ социально-экономического положения организации.

3.3. Источниками информации о хозяйственно-экономическом положении и деятельности организации могут быть бухгалтерские отчеты организации перед налоговыми органами, органами статистики и другие отчеты, например: бухгалтерский баланс, отчет о прибылях и убытках, отчет об источниках и расходовании средств и др.

3.4. При необходимости Профсоюзный комитет может проводить на начальной стадии коллективных переговоров консультации со специалистами организации с целью уточнения показателей социально-экономического положения организации, разрабатываемых планов и программ. Профсоюзный комитет имеет право пригласить экспертов, специалистов и посредников для участия в коллективных переговорах. Оплата услуг производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором (ст. 39 ТК РФ).

3.5. Работодатель обязан предоставлять профсоюзному комитету не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса

имеющуюся у него полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (ст. 22, 37 ТК РФ и ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Представляемая информация должна включать доходы организации; средства, выделяемые на оплату труда; другие данные. При этом участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной) (ст. 37 ТК РФ, ФЗ «О коммерческой тайне» от 29.07.2004 № 98-ФЗ).

3.6. Непредставление информации работодателем в срок, установленный законодательством (не позднее двух недель со дня получения запроса), влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей в соответствии с Кодексом РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (ст. 5.29).

4. НАЧАЛО ПРОВЕДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

4.1. С инициативой начала коллективных переговоров по заключению коллективного договора вправе выступить любая из сторон социального партнерства (ст. 36). Если в организации действует коллективный договор, то любая из сторон вправе в течение трех месяцев до окончания срока его действия или в сроки, определенные коллективным договором, направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

В случае, если инициатива о начале переговоров исходит от профсоюзного комитета, то на его заседании принимается решение о необходимости заключения коллективного договора и о начале переговоров, утверждается состав комиссии из представителей профсоюзной организации для подготовки проекта коллективного договора и ведения переговоров.

4.2. Решение профсоюзного комитета и уведомление с предложением о начале переговоров письменно направляется Работодателю. Уведомление составляется в произвольной форме, и в него включаются предложения по срокам, порядку и месту проведения переговоров с указанием состава лиц, избранных в комиссию по коллективным переговорам решением профкома *(приложение № 1).*

4.3. Уведомление направляется на имя Работодателя почтовым отправлением с уведомлением о вручении или вручается в установленном порядке лицу, ответственному за прием деловой корреспонденции в организации, с отметкой на копии документа о дате его получения.

4.4. Получив письменное уведомление с предложением о начале коллективных переговоров, работодатель обязан в течение семи календарных дней вступить в них, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием полномочных представителей со своей стороны для участия в работе комиссии по ведению переговоров (ст. 36 ТК

РФ).

4.5. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа (ст. 36 ТК РФ).

4.6. Приступая к коллективным переговорам, стороны на равноправной основе образуют комиссию для их ведения, подготовки проекта коллективного договора, его заключения и контроля за выполнением.

4.7. Лица, представляющие сторону, которая уклоняется от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора или нарушила срок, или не обеспечила работу соответствующей комиссии в определенные сроки, а также необоснованно отказывается от заключения коллективного договора, подвергаются административному штрафу. Порядок и размер взимания штрафа установлен Кодексом РФ об административных правонарушениях; от одной тысячи до трех тысяч рублей (ст. 5.28) и от трех тысяч до пяти тысяч рублей (ст. 5.30).

5.ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

5.1. Двусторонняя комиссия для проведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – Комиссия) создается на равноправной основе.

5.2. Формирование кандидатур представителей работников в состав Комиссии проводится на заседании Профсоюзного комитета организации, утверждается решением Профсоюзного комитета или решением собрания (конференции) работников.

5.3. Работодатель проводит совещание с руководителями отделов и подразделений организации, где формирует персональный состав своих представителей в комиссии (представителями со стороны Работодателя на переговорах могут выступать руководители структурных подразделений, юристы, работники отделов организации).

5.4. Создание Комиссии оформляется:

– приказом Работодателя (его представителя) *(приложение № 2)*;

– постановлением профсоюзного комитета.

5.5. Примерное Положение о комиссии дано в *приложении № 3*.

6. ВЫРАБОТКА РЕГЛАМЕНТА РАБОТЫ КОМИССИИ

6.1. Выработку регламента целесообразно осуществлять после создания комиссии.

6.2. Регламент позволяет провести переговоры в согласованные сторонами сроки и стимулирует стороны к скорейшему согласованию наиболее важных положений проекта коллективного договора (*приложение № 4*).

6.3. Заседания комиссии в соответствии с утвержденным регламентом ведет ее председатель. Если Комиссию возглавляют два сопредседателя – по одному от каждой из сторон – они могут вести заседания по очереди. Задача председателя – обеспечение порядка во время дискуссий, строгое следование принципам социального партнерства и совместно выработанному регламенту работы комиссии.

7. ПОДГОТОВКА ПРОЕКТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

7.1. В течение 3 – 5 дней Комиссией должны быть размещены в структурных подразделениях объявления о сборе предложений, которые могут войти в коллективный договор.

7.2. Комиссия в течение установленного регламентом срока самостоятельно разрабатывает и обсуждает проект коллективного договора и передает его на рассмотрение Профсоюзному комитету, Работодателю.

7.3. Структура и содержание коллективного договора определяются сторонами (ст. 41 ТК РФ).

7.4. При подготовке проекта коллективного договора представители сторон должны изучить и проанализировать предоставленную Работодателем необходимую информацию, правовые нормативные акты, содержание регионального, отраслевого, территориального соглашений, примерный макет коллективного договора, методические рекомендации по проведению коллективно-договорной кампании и другие материалы.

7.5. Коллективные переговоры должны обязательно проходить в атмосфере полной гласности. В этих целях рекомендуется:

– публикация проекта коллективного договора в местной газете, специальной листовке;
– обсуждение проекта в структурных подразделениях;
– анкетирование работников;
– сбор в специально отведенных местах предложений и замечаний;
– консультации в вышестоящих организациях Профсоюза и др.

7.6. В ходе переговоров представители каждой стороны вправе приостанавливать заседания, проводить консультации, дополнительно запрашивать необходимую информацию.

7.7. В целях сокращения сроков переговорного процесса представителям сторон рекомендуется в соответствии с регламентом переговоров составить график проведения заседаний и спланировать повестку дня заседаний Комиссии.

7.8. Работа Комиссии отражается в протоколе ее заседаний, подписываемом председателем (сопредседателем) Комиссии, секретарем.

7.9. По завершении переговоров проект коллективного договора передается Профсоюзным комитетом для обсуждения работниками структурных подразделений организации.

Работодатель обязан обеспечить Профсоюзному комитету возможность доведения проекта коллективного договора до каждого работника,

предоставить для этого имеющиеся множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения собраний, консультаций.

7.10. Комиссия с учетом поступивших в период предварительного обсуждения в коллективе замечаний и предложений дорабатывает проект коллективного договора и передает его сторонам коллективных переговоров.

7.11. По соглашению сторон для выявления условий коллективного договора, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, проект коллективного договора целесообразно направить на предварительную экспертизу в региональные организации Профсоюза, в соответствующие органы по труду.

Специалисты указанных организаций, рассмотрев проект коллективного договора, проводят консультации с представителями сторон, при необходимости вносят предложения по приведению условий коллективного договора в соответствие с действующим законодательством.

7.12. Профсоюзный комитет и Работодатель выносят окончательный проект коллективного договора на рассмотрение собрания (конференции) работников организации.

8. ПОДПИСАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ЕГО УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ

8.1. В соответствии со ст. 40 ТК РФ подписание коллективного договора на согласованных сторонами условиях должно быть проведено в срок не позднее трех месяцев со дня начала коллективных переговоров.

8.2. Подписание коллективного договора рекомендуется проводить на собрании (конференции) работников, посвященном его утверждению.

8.3. Обсуждение проекта коллективного договора на собрании (конференции) работников и голосование может проводиться постатейно по требованию любой из сторон.

8.4. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем в соответствующий орган по труду.

8.5. Уведомительная регистрация не влияет на вступление коллективного договора в силу, при этом придает ему статус правового документа.

8.6. При осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим его. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

8.7. Для уведомительной регистрации должны быть представлены три экземпляра коллективного договора. Подписи и печати, их заверяющие, должны быть подлинными. Страницы во всех экземплярах должны быть

пронумерованы. К пакету документов прилагается сопроводительное письмо.

8.8. Два экземпляра зарегистрированного коллективного договора (с приложением замечаний и рекомендаций) возвращаются представителю Работодателя. Третий экземпляр остается на хранении у регистрирующего органа. Изменения к коллективному договору также подлежат регистрации.

9. СОСТАВЛЕНИЕ ПРОТОКОЛА РАЗНОГЛАСИЙ И ПОРЯДОК ИХ УРЕГУЛИРОВАНИЯ

9.1. Разногласия, не урегулированные по проекту коллективного договора, могут быть предметом дальнейших переговоров по изменению коллективного договора или разрешаться в соответствии с главой 61 «Рассмотрение коллективных трудовых споров» ТК РФ.

9.2. Если в ходе коллективных переговоров представители сторон не смогли прийти по положениям проекта коллективного договора к согласию (по не зависящим от них причинам или из-за разных позиций представителей сторон), составляется протокол разногласий (*приложение № 5*).

В протокол разногласий каждой стороной вносятся окончательно сформулированные предложения и все альтернативные формулировки, а также предложения о мерах, необходимых для устранения причин разногласий, и сроках возобновления переговоров.

Протокол разногласий подписывается представителями сторон одновременно с подписанием коллективного договора и прикладывается к коллективному договору.

9.3. В течение трех рабочих дней после составления протокола разногласий стороны коллективных переговоров проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию, а при недостижении согласия могут в течение трех рабочих дней обратиться к посреднику.

Примирительная комиссия либо посредник рассматривает протокол разногласий и дает рекомендации по существу спора.

10. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

10.1. В течение срока действия коллективного договора по взаимному согласию сторон могут вноситься изменения в порядке, определенном в коллективном договоре, а если он не определен – в порядке, установленном законодательством для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

10.2. Если одна сторона сочтет невозможным дальнейшее выполнение условий коллективного договора, то она должна письменно уведомить об этом другую сторону (с указанием причин невыполнения коллективного договора и исключения из него отдельных положений) и провести с ней дополнительные консультации по вопросам возможного внесения изменений в коллективный договор.

11. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

НА ВРЕМЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

11.1. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка, но не более трех месяцев (ст. 39 ТКРФ).

11.2. Оплата труда приглашенных по договоренности сторон экспертов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не предусмотрено коллективным договором (ст. 39 ТК РФ).

11.3. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

УВЕДОМЛЕНИЕ
о начале коллективных переговоров

Профсоюзный комитет _____
(наименование организации)

[Вариант: представительный орган (или представитель) работников, уполномоченный решением общего собрания (конференции) работников от _____ протокол № _____]

уведомляет Вас о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора на _____ годы.

В соответствии со ст. 36 Трудового кодекса РФ предлагаем в семидневный срок издать приказ о сроках разработки проекта и заключения коллективного договора, составе комиссии для ведения переговоров, порядке и месте ее работы.

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение _____ и заключить коллективный договор _____
(срок не более 3 месяцев) (число, месяц)

Интересы работников на переговорах представляют: _____
_____
(список членов комиссии от стороны работников)

Заседания комиссии предлагаем проводить еженедельно по _____
(указать дни недели)

в любое удобное стороне Работодателя время.

Местом переговоров определить _____
(указать помещение)

Председатель профсоюзного комитета _____
(подпись)

«____» _____ 20 ____ г.

ПРИКАЗ

_____ № _____

(дата)

О проведении коллективных переговоров
по подготовке и заключению
коллективного договора

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, уведомлением организации Профсоюза от _____ о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Приступить к переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на _____ годы.
2. Сформировать двустороннюю комиссию в составе _____человек, поручив представлять интересы Работодателя _____

(список)

и включив в нее со стороны работников _____

(список)

3. Освободить всех членов Комиссии от основной работы на время ее заседаний с сохранением среднего заработка.
4. Утвердить регламент работы Комиссии по ведению переговоров по заключению коллективного договора на _____ годы.
5. Заседания Комиссии проводить в _____

(указать помещение)

еженедельно по _____ _____.

(день недели) (час)

6. Руководителям отделов на основании письменного запроса представлять в комиссию необходимую для коллективных переговоров информацию в течение _____

(указать срок не более двух недель)

7. Начальнику административно-хозяйственного отдела _____

_____

(ф.,и.,о.)

подготовить помещение _____ для ведения внем переговоров, обеспечить членов комиссии всем необходимым для работы оборудованием.

Работодатель _____

(подпись)

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора

_____

(наименование организации)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора _____ (далее – Комиссия), образованная в соответствии со ст. 35 Трудового кодекса Российской Федерации, в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, трудовым законодательством Российской Федерации, законодательством _____ республики/края/области в сфере социально-трудовых отношений, соглашениями всех уровней, действие которых распространяется на организацию, настоящим Положением и заключенным коллективным договором.

1.2. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуются следующими основными принципами: законности, добровольности, паритетности, полномочности, равноправия, взаимной ответственности.

2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИИ

2.1. Основными целями Комиссии являются:

2.1.1. Достижение согласования интересов сторон социально-трудовых отношений.

2.1.2. Содействие коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

2.2.1. Ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора (изменений и дополнений);

2.2.2. Развитие социального партнерства в организации.

2.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений Комиссия:

2.3.1. Ведет коллективные переговоры.

2.3.2. Получает информацию по организации; по договоренности с представительными и исполнительными органами государственной власти и местного самоуправления; получает информацию о социально-экономическом положении в регионе, касающуюся распределения денежных средств бюджетной сферы, необходимую для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора (изменений и дополнений).

2.3.3. Готовит проект коллективного договора (изменений и

дополнений).

2.3.4. Создает рабочие группы с привлечением специалистов.

2.3.5. Приглашает при необходимости для участия в своей работе представителей вышестоящей организации Профсоюза, органов государственной власти и местного самоуправления, специалистов, представителей других организаций.

2.3.6. Организует контроль за выполнением коллективного договора.

2.3.7. Содействует урегулированию разногласий, возникающих при заключении и реализации коллективного договора.

3. СОСТАВ И ФОРМИРОВАНИЕ КОМИССИИ

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении (изменении) коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением и осуществлении деятельности Комиссии интересы работников представляет первичная профсоюзная организация в лице _____ _____

(ф., и., о., наименование организации)

интересы Работодателя – главный врач _____

(ф., и., о., наименование организации)

(как уполномоченное работодателем лицо).

3.2. Количество членов Комиссии от каждой стороны – не более _____ человек.

3.3. Первичная профсоюзная организация и Работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации.

3.4. Образуя Комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями на: ведение коллективных переговоров; подготовку проекта коллективного договора (изменений и дополнений); организацию контроля за выполнением коллективного договора; разрешение коллективных трудовых споров.

3.5. Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей в Комиссии – координатора стороны и его заместителя.

4. ЧЛЕНЫ КОМИССИИ

4.1. Члены Комиссии:

4.1.1. Участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп в соответствии с регламентом проведения коллективных переговоров, в подготовке проектов решений Комиссии.

4.1.2. Вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп.

4.1.3. Содействуют реализации решений Комиссии.

4.1.4. Несут ответственность перед стороной, уполномочившей представлять ее интересы.

4.2. Полномочия членов, координаторов Комиссии и их заместителей удостоверяются соответствующими решениями сторон социального

партнерства, образовавшими Комиссию.

5. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ

5.1. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствуют не менее половины членов Комиссии от каждой стороны.

5.2. Первое заседание Комиссии проводится не позже истечения семи календарных дней с момента получения представителями одной из сторон социального партнерства письменного уведомления от другой стороны с предложением начать коллективные переговоры или в иной срок, предложенный в уведомлении представителями стороны, инициирующей переговоры.

5.3. Заседания Комиссии оформляются протоколом, который ведет секретарь Комиссии или один из членов комиссии по поручению председательствующего на заседании.

5.4. Протокол не позже начала следующего заседания Комиссии подписывается координаторами сторон (а в их отсутствие – их заместителями), размножается в двух экземплярах и передается координаторам сторон (их заместителям).

5.5. Решение комиссии считается принятым, если за его принятие проголосовали обе стороны. Стороны Комиссии принимают решение большинством голосов членов своей стороны.

5.6. Решение о назначении председательствующего на следующем заседании Комиссии принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.

5.7. Координатор стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии, в целях подготовки очередного заседания Комиссии проводит консультации и обеспечивает взаимодействие сторон для достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение следующего заседания Комиссии.

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЧЛЕНОВ КОМИССИИ

Организационное и материально-техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется Работодателем.

ПРИМЕРНЫЙ РЕГЛАМЕНТ
работы комиссии по ведению коллективных переговоров по заключению коллективного договора на _____гг.

№ п/п	Содержание мероприятий	Примерный срок. Примечания.
1	Направление письменного уведомления о начале коллективных переговоров	обязательно регистрируется с указанием даты вручения уведомления
2	Издание приказа (приказа-решения) о создании комиссии и проведении коллективных переговоров	не позднее 7 календарных дней с даты регистрации уведомления
3	Выработка порядка разработки и обсуждения проекта коллективного договора, определение сроков проведения собрания (конференции) работников по принятию коллективного договора	на первом заседании комиссии
4	Разработка проекта коллективного договора	2 – 3 недели
5	Обсуждение проекта коллективного договора на заседаниях комиссии	2 недели
6	Обсуждение проекта коллективного договора в подразделениях организации	2 – 3 недели
7	Доработка проекта коллективного договора после обсуждения его в подразделениях, составление при необходимости перечня (протокола) разногласий	3 – 5 рабочих дней
8	Работа комиссии по урегулированию разногласий (при необходимости – составление протокола разногласий)	до 10 рабочих дней
9	Подготовка окончательного варианта проекта коллективного договора для вынесения его на решение собрания (конференции) работников	3 рабочих дня
10	Внесение в коллективного договора поправок, предложенных на собрании (конференции) работников	3 рабочих дня
11	Подписание коллективного договора	1 день

Подписи председателя (сопредседателей) Комиссии

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ

по условиям коллективного договора на _____ гг.

(примерный вариант оформления)

№ п/п	Дата, № протокола заседания комиссии	Кто выдвигает предложение	Содержание предложения	Доводы, по которым оно отклонено	Принятое на Комиссии решение
1	Пример: Протокол № _____ от 25.10.20 ___	Работодатель	Исключить из проекта коллективного Договора п. _____	Отсутствие средств	Рассмотреть вопрос повторно во II квартале 20 ___г.
2					
3					

Подписи представителей сторон

Дата

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью
на 74 (семидесяти четырех) листах.

Верно.

Заместитель Председателя
Правительства Ивановской области
-директор Департамента
здравоохранения Ивановской
области

С.В. Романчук