ПРОЕКТ

**1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Соглашение разработано в соответствии:

- Трудовым Кодексом РФ;

- Федеральным Законом РФ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011 №323-ФЗ;

- "Соглашением о социально-экономическом партнерстве Правительства Волгоградской области, Территориального объединения организаций профсоюзов Волгоградской области "Волгоградский областной Совет профессиональных союзов" и Некоммерческого партнерства "Совет директоров предприятий и организаций Волгоградской области" на 2013 - 2015 годы" от 28.12.2012;

- Федеральным Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10.

1.2. Сторонами настоящего соглашения выступают:

- работодатели государственных учреждений здравоохранения Волгоградской области в лице их представителя - Министерства здравоохранения Волгоградской области (далее по тексту Министерство);

- работники государственных учреждений здравоохранения Волгоградской области в лице их представителя Волгоградской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ (далее по тексту Областной комитет Профсоюза);

1.3. Соглашение - правовой акт обязательный для исполнения подписавшими его Сторонами, и распространяет свое действие на все государственные бюджетные, казенные и автономные учреждения Волгоградской области, подведомственные Министерству (далее по тексту Учреждения).

1.4. Соглашение определяет основные условия и принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанные с ними экономические отношения, между работниками и работодателями государственных учреждений здравоохранения Волгоградской области.

1.5. Условия настоящего Соглашения обязательны при заключении коллективных договоров в государственных учреждениях здравоохранения, а так же, трудовых договоров, и не ограничивают права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников учреждений.

1.6. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется совместной комиссией, состоящей из представителей сторон, а также сторонами самостоятельно в соответствии с их функциями и организационными принципами деятельности.

1.7. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений по социально-трудовым вопросам и социально-экономическому положению учреждений, необходимую для выполнения условий Соглашения, а так же проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждений здравоохранения.

1.8. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ. Стороны соглашения обязуются ежегодно отчитываться о выполнении принятых обязательств.

1.9. Стороны Соглашения не могут в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. В случае проведения реорганизационных мероприятий у сторон Соглашения, его права и обязанности переходят к правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в действующее, но не более срока действия настоящего Соглашения.

1.11. Стороны обязуются за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период или о продлении его срока действия.

1.12. При возникновении трудовых споров, в период действия настоящего Соглашения, стороны руководствуются трудовым законодательством РФ и используют все возможности для их разрешения, в случае не урегулирования спора, решаются сторонами в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.13. Соглашение заключается на 3 года и вступает в силу со дня подписания Сторонами.

 1.14. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

**2. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Министерство и Областной комитет Профсоюзов исходят из необходимости:

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

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

2.1.3. Добиваться установления достойной заработной платы для работников учреждений здравоохранения с учетом Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2.1.4. Обеспечивать систематический контроль:

- за соблюдением норм Трудового кодекса РФ, федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ и Волгоградской области при установлении и реализации в учреждениях здравоохранения систем оплаты труда;

- за своевременной и в полном объеме выплатой

заработной платы работникам учреждений, не менее чем два раза в месяц;

- за соблюдением действующих нормативных правовых актов гарантирующих:

а) сохранение уровня заработной платы работников не ниже ранее установленного;

б) выплату заработной платы работникам, отработавших норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в размерах не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2.2. Стороны настоящего Соглашения обязуются:

2.2.1. Министерство учитывает мнение Профсоюза:

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

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

- при разработке «эффективного контракта» и разработке критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

2.2.2.В учреждениях руководствоваться едиными принципами оплаты труда установленные в соответствии с законом Волгоградской области от 06.03.2009 № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» и постановлением Администрации Волгоградской области от 15.06.2010 № 239-п «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения, подведомственных министерству здравоохранения Волгоградской области».

Оплата труда работников государственных учреждений здравоохранения, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором), сверхурочной работы производится пропорционально отработанному времени в порядке и на условиях предусмотренных Положением об оплате труда, принятого в Учреждении с учетом принципов, указанных в соответствии с законодательством РФ.- определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Размеры базовых (минимальных) окладов, общий размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается в пределах ассигнований. Предусмотренных на оплату труда по соответствующим источникам финансирования, при этом объем средств в государственных учреждениях на выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения, выслугу лет) должен составлять не менее 25 процентов от фонда по окладам.- для усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности и качества работы, осуществлять премирование в пределах выделенных ассигнований на оплату труда и за счет доходов, полученных учреждением от оказания платных медицинских услуг населению и другой приносящий доход деятельности; положение о премировании согласовывать с профсоюзным комитетом.

2.2.3. Профсоюз обязуется:

- Осуществлять контроль за соблюдением прав и интересов работников государственных учреждений здравоохранения в области трудовых отношений, оплаты труда;

- содействовать заключению коллективных договоров в учреждениях, оказывать практическую помощь, распространять положительный опыт работы по формам оплаты труда;

- организовывать учебу профактива, руководителей и служб учреждений по вопросам оплаты труда.

**3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.**

3.1. Трудовые отношения работников учреждений регулируются Трудовым Кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников учреждений по сравнению с нормами действующего законодательства РФ, настоящего Соглашения и коллективных договоров.

3.3. Режим рабочего времени работников учреждений регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.4. Для работников учреждений обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, для медицинских работников не более 39 часов в неделю, не медицинским работникам не более 40 часов в неделю.

3.4.1. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с ст. 92 Трудового кодекса РФ, Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», Приказа Минздрава РФ от 30.05.2003 года № 225, Постановления Госкомитета Совмина СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22 раздела «здравоохранения».

3.4.2. Продолжительность рабочего времени для работников учреждений, работающих по совместительству, устанавливается в соответствии со статьей 284 Трудового кодекса РФ, постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических и работников культуры», постановлением Правительства РФ от 12.11.2002 № 813 «О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа».

Продолжительность работы по совместительству медицинских работников городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и не может превышать: для врачей и среднего медицинского персонала – месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

3.4.3. Для педагогических работников, работающих в государственных учреждениях здравоохранения, продолжительность рабочего времени устанавливается на основании постановления Правительства РФ от 03.04.2003г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

3.4.4. Для женщин, работающих в сельской местности, на основании Постановления Верховного совета РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели, не предусмотрена иными законодательными актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.5. В учреждениях отдельным работникам может быть установлен особый режим работы - ненормированный рабочий день, в соответствии с которым по распоряжению работодателя данные работники могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Необходимость установления работникам конкретной профессии (должности) ненормированного рабочего дня, определяется работодателями учреждений здравоохранения самостоятельно, в соответствии с утвержденным порядком, исходя из производственной необходимости, оформляется коллективным договором, локальным нормативным правовым актом учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией;

3.6. Режимы работы в учреждениях, начало и окончание работы (смены), начало и окончание перерывов для отдыха (питания), число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждений здравоохранения.

3.7. Дополнительный оплачиваемый трехдневный отпуск за особый характер работы установлен:

- врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей семейной практики (семейных врачей) за непрерывную работу в этих должностях свыше трех лет в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.12.1998 №1588;

- старшим врачам станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, поликлиник отделений, участковым сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков, старшим фельдшерам подстанций скорой и неотложной медицинской помощи, среднему медицинскому персоналу по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, перешедшим с должностей среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи (п. 5 Постановления ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 16.10.1986 № 1240 «О повышении заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения»);

- 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 за непрерывную работу в указанных учреждениях и на территориальных участках свыше трех лет (п. 32 Постановления ЦК КПСС и Совмина СССР от 22.09.1977 № 870 «О мерах по дальнейшему улучшению народного здравоохранения»);

- фельдшерам, работающим с 01.01.1991 на врачебных должностях на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках (поликлинических отделениях), фельдшерам врачебных амбулаторий и фельдшерско-акушерских пунктов (Постановление ЦК КПСС и Совмина РСФСР от 17.01.1991 № 27 «О мерах по реализации предложений комитета Верховного Совета РСФСР по охране здоровья, социальному обеспечению и физической культуре и ЦК профсоюза работников здравоохранения РСФСР по улучшению социально-экономического положения в системе здравоохранения РФ»).

**4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ.**

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

**4.2. Стороны Соглашения договорились:**

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

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

4.2.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения, работодатель обосновывает Областному комитету Профсоюза его экономическую, организационную или технологическую необходимость.

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

- ликвидация учреждения любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

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

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

4.2.7. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатели за счет средств бюджета, средств ОМС и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, обеспечивают условия повышения квалификации медицинских работников. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

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

- производить выплату дополнительного единовременного пособия в случае увольнения работника при сокращении за два и менее года до наступления пенсионного возраста;

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

- взаимодействовать с образовательными учреждениями по вопросам подготовки кадров. Формировать заявки на подготовку кадров на договорной основе.

**5. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

**5.1. Учреждения обязуются:**

5.1.1. Обеспечивать выполнение установленных законодательством гарантий и льгот работникам и их семьям и не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий за счет собственных средств, при заключении коллективных договоров в организациях.

5.1.2. Осуществлять обязательное социальное страхование, страхование от
несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
физических лиц, выполняющих работу на основании трудового договора,
заключенного со страхователем, а также в других случаях,
предусмотренных федеральными законами.

5.1.3. Предоставлять в Пенсионный фонд Российской Федерации полную информацию о застрахованных лицах для индивидуального персонифицированного учета.

5.1.4. В соответствии с Законом Волгоградской области от 16.10.2006г. №1287-ОД «О мерах социальной поддержки медицинских, фармацевтических и иных работников государственных организаций здравоохранения Волгоградской области», медицинским, фармацевтическим и иным работникам государственных организаций здравоохранения гарантируют меры социальной поддержки:

- в случае гибели работника государственного учреждения здравоохранения Волгоградской области при исполнении им трудовых обязанностей или профессионального долга во время оказания медицинской помощи, семье погибшего, выплачивается единовременное денежное пособие в соответствии с законодательством Волгоградской области;

- медицинским и фармацевтическим работникам, указанных учреждений, имеющим профессиональный трудовой стаж не менее 10 лет, один раз в пять лет компенсируется часть стоимости путевки на санаторно-курортное лечение, подлежащей ежегодной индексации в соответствии с действующим законодательством РФ;

- обязательное страхование медицинских, фармацевтических и иных работников, указанных организаций здравоохранения, работа которых связана с угрозой их жизни и здоровья;

- профессиональная переподготовка медицинских, фармацевтических работников за счет средств областного бюджета, в случае невозможности исполнения ими профессиональных обязанностей по состоянию здоровья, а также в случаях их высвобождения, в связи с сокращением численности (штата), ликвидации организации.

 5.1.5. Осуществлять в установленном законом порядке компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве или профессиональном заболевании.

5.1.6. Оплачивать за счет средств полученных от оказания платных медицинских услуг и иной приносящей доход деятельности проездные документы на городской транспорт, в случае, когда характер работы связан с разъездами.

5.1.7. Предоставлять льготы на коммунальные расходы для врачей, провизоров, фармацевтов и среднего медперсонала, работающих в сельской местности, рабочих поселках, поселках городского типа в соответствии с установленными нормами и законом Волгоградской области от 04.03.2005 № Ю19-ОД (ред. от 03.11.2011 № 2243-ОД) «О мерах социальной поддержки по оплате жилья и коммунальных услуг отдельных категорий граждан, работающих и проживающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Волгоградской области».

5.1.8. При направлении работников в служебные командировки гарантируют возмещение расходов: по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя. Порядок и размеры возмещения расходов (суточных) закрепляют в локальном нормативном акте учреждения или коллективном договоре.

**5.2. Стороны договорились:**

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

5.2.2. На основании ходатайств советов, профкомов выделять материальную помощь особо нуждающимся работникам – членам профсоюза. При особо тяжелом материальном положении членов профсоюза (пожар, стихийное бедствие и др.) выдавать материальную помощь из средств профсоюзного бюджета.

5.2.3. Установить для профактива медицинских колледжей 6 стипендий. Назначать стипендии по итогам сессии в соответствии с Положением, утвержденным областной профсоюзной организацией, за счет средств профсоюзного бюджета.

5.2.4. Финансировать проведение областных мероприятий – профессионального праздника, вечеров отдыха, конкурсов, фестивалей, спортивных соревнований, семинаров, конференций, выставок и т.п. за счет средств работодателей, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, и средств профсоюзов всех уровней;

5.2.5. Ходатайствовать о награждении работников ведомственными знаками отличия, а также Почетными грамотами и нагрудными знаками за работу в учреждениях и первичных профсоюзных организациях.

**5.3. Областной комитет Профсоюза:**

5.3.1.Осуществляет контроль за соблюдением Учреждениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими коллективных договоров, соглашений.

5.3.2. Обеспечивает представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов членов Профсоюза. Способствуют созданию условий для повышения жизненного уровня членов Профсоюза и их семей. Выходят с инициативой по привлечению к административной ответственности должностных лиц, допустивших нарушения трудовых прав работников.

5.3.3. В случаях нарушения установленных сроков выплаты
заработной платы работникам способствуют ее выплате через комиссии
по трудовым спорам и в судебном порядке.

5.3.4. Способствует включению в коллективные договоры, в целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда следующее условие: месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, минимальной заработной платы, установленной законодательством Волгоградской области для работников бюджетных учреждений Волгоградской области;

- порядка компенсации потерь в заработной плате в случае ее задержки;

5.3.5. Инициирует создание в учреждениях комиссий по защите прав застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования. Участвуют в решении вопросов негосударственного пенсионного обеспечения.

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

5.3.7. В исключительных случаях рассматривает вопросы восстановления стажа, дающего право на получение работниками надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях здравоохранения. Вопрос рассматривается на заседании Президиума Волгоградской областной организации профсоюза, и принятое решение согласовывается с Министерством.

**6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Министерство оказывает организационно-методическую помощь государственным учреждениям здравоохранения в вопросах организации работы по охране труда.

**6.2. Учреждения:**

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

6.2.2. Создают в учреждениях комитеты (комиссии) по охране труда,
согласно статьи 218 Трудового кодекса Российской Федерации и приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2006 г. № 413 «Об утверждении нового положения о комитете (комиссии) по охране труда».

6.2.3. Разрабатывают коллективные договоры с включением в раздел «Условия и охрана труда», являющегося его составной частью, планы мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2.4. Проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в сроки, определенные коллективным договором учреждения, но не реже одного раза в пять лет, согласно приказа Минздравсоцразвития РФ от 26 апреля 2011г. №342Н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих по условиям труда».

6.2.5. Проводят за счет средств работодателя - предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации и приказом Минздравсоцразвития России от 16 августа 2004 г. №83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований).

6.2.6. Приобретают за счет средств работодателя и выдают работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.2.7. Приобретают за счет средств работодателя и выдают смывающие и обезвреживающие средства работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с установленными нормами.

6.2.8. Обеспечивают бесплатную выдачу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с установленным порядком по общеустановленным нормам, молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

6.2.9. Организуют и проводят обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажи по охране труда и проверку их знаний требований охраны труда.

6.2.10. Расследуют несчастные случаи на производстве в соответствии со статьями 227 - 231 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Минтруда России от 24 октября 2002г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, приказами Минздравсоцразвития России от 24 февраля 2005г. №160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» и от 15 апреля 2005г. №275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

Расследование случаев профессиональных заболеваний осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 15 декабря 2000г. № 967 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний» и Приказом Минздрава России от 28 мая 2001г. №176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации».

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

6.2.12. Могут предоставлять уполномоченным лицам по охране труда в течение рабочей смены время для исполнения возложенных на них функций, продолжительность которого определяется коллективным договором.

6.2.13. Не привлекают к дисциплинарной ответственности работника в случае его отказа от выполнения работ, при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не усмотренных трудовым договором.

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

**6.3. Областной комитет Профсоюза обязуется:**

6.3.1. Обеспечить общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и экологической безопасности в учреждениях, содействовать заключению соглашений по охране труда в учреждениях.

6.3.2. Оказывать содействие руководителям учреждений по:

- формированию средств на реализацию мероприятий по охране труда;

- проведению аттестации рабочих мест по условиям труда;

 6.3.3. Для усиления и организации общественного контроля за охраной труда непосредственно на рабочих местах, избирают на собраниях в структурных подразделениях уполномоченных лиц по охране труда, обеспечивают их удостоверениями и значками.

 6.3.4. Осуществляют анализ состояния охраны труда, производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, рассматривать вопросы по охране труда на заседаниях профкомов, президиумов, Пленумах.

Проводят анализ заболеваемости медицинских работников, совместно с работодателями намечают профилактические и оздоровительные мероприятия. Обеспечивают за счет средств профсоюзного бюджета коллективное страхование членов профсоюза от несчастных случаев и профзаболеваний в соответствии с утвержденным положением

 6.3.5. Принимать непосредственное участие в проведении аттестации рабочих мест, контролировать качество и соответствие аттестации санитарным, техническим нормам и требованиям охраны труда.

 6.3.6. Принимают участие в работе комиссий социального страхования. Проводят работу по оздоровлению медработников в соответствие со специальной программой ФНПР «Профсоюзная путевка».

 6.3.7. Организовывает, совместно с работодателями учреждений обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда уполномоченных по охране труда.

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

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

7.1.1. Проведение работы с молодежью в образовательных и лечебных учреждениях в целях дальнейшего закрепления молодых специалистов в учреждениях отрасли;

7.1.2. Содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;

7.1.3. Развитие творческой активности молодежи;

7.1.4. Обеспечение их правовой и социальной защищенности;

7.1.5.Активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

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

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

**7.2. Работодатели обеспечивают:**

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

7.2.2. Организацию работ по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

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

7.2.4. Установление ежемесячной надбавки в течение 3-х лет
после окончания учебного заведения для молодых специалистов, работающих и проживающих в сельской местности, в соответствии с действующим законодательством.

Выплату молодому специалисту, впервые поступившему на
работу, единовременного пособия в размере не менее оклада
(должностного оклада), ставки заработной платы на условиях,
устанавливаемых трудовым договором, коллективным договором или
локальным нормативным актом.

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

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

7.2.7. Предоставление гарантий и компенсаций молодым
специалистам для обучения в образовательных учреждениях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором учреждения.

**7.3. Профсоюз обязуется:**

7.3.1. Выделять через первичные профсоюзные организации средства профсоюзного бюджета на реализацию молодежной политики в учреждениях.

7.3.2Обеспечить работу Молодежного совета областной организации профсоюза используя на эти цели средства профсоюзного бюджета в размере не менее 6% в год

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

7.3.4. Участвовать в реализации программы развития
студенческого самоуправления на базе первичных организаций
Профсоюза.

**8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

**8.1. В целях развития социального партнерства Стороны
обязуются:**

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

8.1.2. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства.

8.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на региональном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения.

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

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

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

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

**8.2. Профсоюз:**

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

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

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

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

**9.ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗА И ЕГО**

**СТРУКТУР В СФЕРЕ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ**

**ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ**

**ОРГАНОВ ПРОФСОЮЗА**

9.1. В сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов организаций Профсоюза работодатели признают права общественной организации Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, действующего на основании Устава Профсоюза:

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

9.1.2. Безвозмездно представляют профкому первичной организации Профсоюза, действующему в учреждениях, в бесплатное пользование необходимые для его деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи и интернета, необходимые нормативно-правовые документы, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной организации Профсоюза могут быть предусмотрены коллективным договором.

9.1.3. Предоставляют в соответствии с коллективным договором в
бесплатное пользование профкома первичной организации Профсоюз,
принадлежащие работодателю либо арендуемые им помещения, необходимые для ведения культурно - массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. В случаях, предусмотренных коллективным
договором, отчисляют денежные средства на счет первичной организации
Профсоюза на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную
работу в размере не менее 0,2% от платных услуг и иной приносящей доход деятельности. Условия и порядок расходования указанных средств определяется коллективным договором.

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

9.1.5. Перечисляют ежемесячно по письменному заявлению работников, являющимися членами Профсоюза, денежные средства из их заработной платы на счет первичной организации Профсоюза.

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

9.1.7. Предоставляют работникам, входящим в состав выборных органов первичной организации Профсоюза и не освобожденным от основной работы, а также освобожденным профсоюзным работникам, избранным в органы первичной организации Профсоюза и Профсоюза, гарантии, предусмотренные статьями 374 , 375, 377 Трудового Кодекса РФ.

9.1.8. Освобождают от основной работы членов выборных
коллегиальных органов организаций Профсоюза, не освобожденных от
основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых
органами организаций Профсоюза и Профсоюза съездов, конференций,
для участия в работе выборных коллегиальных органов организаций
профсоюза, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным
договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

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

9.1.9. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, работодатель обязан предоставить после окончания срока их полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии - другую равноценную работу (должность) в той же или с согласия работника в другой организации (п. 1 ст. 26 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ).

**9.2. Учреждения обеспечивают:**

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

9.2.2. Порядок перечисления профсоюзных взносов в организации
профсоюза по безналичному расчету с письменного согласия работников перечисление их с расчетных счетов учреждений одновременно с платежными поручениями учреждений. Порядок их перечисления определяется коллективным договором.

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

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

**9.3. Областной комитет Профсоюза обеспечивает:**

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

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

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

**10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Действие настоящего Соглашения определяется в соответствии со статьей 48 Трудового Кодекса РФ.

10.2. Соглашение вступает в силу с момента подписания и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

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

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

10.5. Стороны Соглашения освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Соглашению, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Соглашения.