

Министерство здравоохранения  
Тверской области  
ул. Советская, д. 23, г. Тверь, 170100  
8 (4822) 32-04-82, 32-03-51 (факс)

Тверская областная организация  
профсоюза работников  
здравоохранения РФ  
ул. Вагжанова, д. 14, г. Тверь, 170044  
8 (4822) 34-86-30 (тел/факс)

## ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ И ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ  
на 2015-2017 годы**



## 1. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено на региональном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации и Тверской области с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально - экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Тверской 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 обязательно к применению при заключении коллективных договоров в государственных бюджетных и казенных учреждениях, подведомственных Министерству здравоохранения Тверской области (именуемых далее - Учреждения), трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Соглашения (именуемым далее - Стороны) являются:

- работодатели учреждений в лице их полномочного представителя - Министерства здравоохранения Тверской области (именуемого далее - Министерство), действующего на основании Положения о Министерстве здравоохранения Тверской области, утвержденного постановлением Правительства Тверской области от 17.10.2011 № 70-пп,

- работники учреждений (именуемые далее - работники учреждений), в лице их полномочного представителя - Тверской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ (именуемого далее – Профсоюз), действующего на основании Устава, утвержденного Учредительным съездом 6 июня 1990 года).

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.

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. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. В коллективные договоры учреждений не допускается включение положений, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

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 Тверской области, настоящим Соглашением.

1.4.2. 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.

1.4.3. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством РФ и настоящим Соглашением.

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

1.5. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников учреждений по сравнению с Соглашением, действующими являются данные решения.

1.6. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке 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.

1.7. Министерство доводит текст Соглашения до учреждений, а Профсоюз - до первичных организаций Профсоюза.

1.8. Соглашение вступает в силу с 01 января 2015 года и действует по 31 декабря 2017 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2017 года. В случае если ни одна из сторон до 1 октября 2017 года не заявила о начале переговоров по разработке и заключению нового Соглашения, настоящее Соглашение считается продленным до 31 декабря 2020 года.

1.9. По вопросам заключения и реализации настоящего Соглашения руководствоваться Положением об отраслевой комиссии по заключению и реализации Соглашения между Министерством здравоохранения Тверской области и Тверской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ по регулированию социально - трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2015 - 2017 годы.

1.10. 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).

Разработать план мероприятий по реализации Соглашения. Не реже одного раза в год Областная отраслевая комиссия по регулированию социально - трудовых отношений подводит итоги его выполнения. Отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются по предложению одной из сторон на совместном заседании коллегии Министерства здравоохранения и президиума обкома Профсоюза.

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

1.12. 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.

## **2. 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), Министерство и Профсоюз договорились:

2.1.1. В рамках действующего законодательства и предоставленных полномочий осуществлять контроль за соблюдением в учреждениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соблюдение норм охраны труда и правил техники безопасности.

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 Российской Федерации», нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», а также могут быть представлены к досрочной аттестации на присвоение более высокой квалификационной категории.

2.1.7. Учитывать мнение Профсоюза при выдвижении руководителей учреждений на присвоение государственных и отраслевых наград, а также почетных званий.

2.1.8. При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией учреждений, сокращением численности или штата работников руководствоваться нормами Трудового кодекса Российской Федерации при проведении отбора кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178-180 Трудового кодекса Российской Федерации.

Критериями массового высвобождения работников учреждений считаются:

ликвидация учреждений с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников учреждения:

от 10 % до 15% общей численности в течение 30 календарных дней при численности работающих до 100 человек;

от 15% общей численности и больше в течение 60 календарных дней при численности работающих 100 и более человек.

2.1.9. При увольнении руководителя учреждения – члена профсоюза работников здравоохранения РФ по статье 81 или статье 278 Трудового кодекса Российской Федерации Министерство учитывает мотивированное мнение Профсоюза.

2.1.10. При привлечении к дисциплинарной ответственности руководителей учреждений, являющихся членами областного комитета Профсоюза, его президиума учитывать мотивированное мнение Профсоюза.

## **2.2. Министерство:**

2.2.1. В рамках действующего законодательства и предоставленных полномочий осуществляет финансовое обеспечение деятельности учреждений.

2.2.2. Организует работу по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации работников, обучению их вторым профессиям в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тверской 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 Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

2.2.3. Проводит аттестацию работников, обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационных комиссий Министерства при аттестации врачей, медицинских работников со средним профессиональным образованием.

2.2.4. В силу части 1 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждений о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации уведомить Профсоюз в письменной форме не позднее, чем за два месяца (а при массовом увольнении - не позднее, чем за три месяца) до начала проведения соответствующих мероприятий. При этом началом проведения соответствующих мероприятий считается дата направления письменного предупреждения работникам об увольнении в связи с сокращением численности или штата (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

2.2.5. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегий, совещаниях, межведомственных комиссиях и других мероприятиях.

2.2.6. Направляет в Профсоюз проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально - трудовые права работников. Указанные нормативные правовые акты принимаются с учетом мнения Профсоюза.

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

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

### **2.3. Профсоюз:**

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально - трудовых прав и интересов работников учреждений.

2.3.2. 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.

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

2.3.4. 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.

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

2.3.6. Контролирует соблюдение работодателем безопасных условий труда работников учреждений.

2.3.7. Направляет мотивированное мнение по пунктам 2.2.4; 2.1.10 настоящего Соглашения.

2.3.8. Направляет своих представителей для участия в работе аттестационных комиссий Министерства здравоохранения при аттестации медицинских работников.

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

2.3.10. Проводит разъяснительную работу и содействует включению в коллективные договоры учреждений обязательств по пенсионному обеспечению работников.

### **2.4. Работодатели:**

2.4.1. Направляют документы, необходимые для аттестации педагогических работников, в учреждения, оказывающие государственную услугу по аттестации педагогических работников в соответствии с приказом № 47-а от 23.10.2014 «Об аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории

Тверской области, в 2015 году» и межотраслевым соглашением между Министерством образования Тверской области и Министерством здравоохранения Тверской области от 01.11.2013 года.

2.4.2. Предоставляет Профсоюзу по его запросам:

«Сведения о численности и заработной плате работников» (форма федерального статистического наблюдения № П-4);

«Сведения о просроченной задолженности по заработной плате» (форма федерального статистического наблюдения № 3-Ф).

### **3. 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, а также представления к награждению государственными и отраслевыми наградами.

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

3.1.6. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению действующих объединений работодателей и 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.

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.

#### **3.4.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 профсоюзам 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) 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 на другую работу без учета мотивированного мнения профкома. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 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.

### **3.5. Стороны договорились рекомендовать руководителям учреждений:**

3.5.1. Обеспечить первичным профсоюзным организациям возможность получения информации, поступающей на электронный адрес учреждения для первичной профсоюзной организации;

3.5.2. Рекомендовать руководителям учреждений здравоохранения, в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса РФ, выплачивать председателям первичных организаций профсоюзов в пределах выделенных средств до 30% оклада;

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

### **3.6. Работник имеет право:**

3.6.1. На обращение в первичную профсоюзную организацию учреждения, а также в областной комитет Тверской областной организации

профсоюза работников здравоохранения за консультацией по вопросам, связанным с заключением и изменением эффективного контракта, а также для проверки соответствия его положений требованиям трудового законодательства;

3.6.2. Внеочередное оказание бесплатной медицинской помощи в государственных медицинских организациях Тверской области, в том числе и после выхода на пенсию, в объемах, установленных Территориальной программой государственных гарантий бесплатного оказания гражданам на территории Тверской области медицинской помощи.

## **4. Оплата труда**

### **4.1. Стороны договорились:**

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

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

4.1.3. 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.

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

4.1.5. Принимать все необходимые меры для ежегодной индексации заработной платы работников учреждений в соответствии с ростом потребительских цен на товары и услуги, направленной преимущественно на увеличение размеров должностных окладов (окладов) в пределах средств, предусмотренных на эти цели законом Тверской области об областном бюджете на очередной год и на плановый период.

4.1.6. Принимать меры по установлению гарантированной тарифной части заработной платы работников учреждений области на уровне 55 - 60% от общего ее размера.

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

### **4.2. Министерство обязуется:**

4.2.1. В рамках действующего законодательства и предоставленных полномочий осуществлять контроль за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам учреждений.

4.2.2. Осуществлять мониторинг за повышением размеров заработной платы в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и

Планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в Тверской области», утвержденным распоряжением Правительства Тверской области от 20.03.2013 № 116-рп.

#### **4.3. Работодатели обязаны:**

4.3.1. Вносить изменения и дополнения в локальные акты в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.3.3. Обеспечивать необходимый уровень дифференциации размеров заработной платы работников с учетом сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, уровня образования и квалификации работников.

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

4.3.5. Создавать тарификационные комиссии и комиссии по распределению выплат стимулирующего характера в соответствии с законодательством, включать в состав комиссии председателя первичной профсоюзной организации учреждения либо иного представителя первичной профсоюзной организации, делегированного в состав комиссии профкомом.

4.3.6. 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.

4.3.7. 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.

4.3.8. Создавать условия для оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг. 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.

#### **4.4. 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.

## **5. 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. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (статья 350 Трудового кодекса РФ).

5.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» и иными нормативными правовыми актами.

5.4. Рабочее время водителей учреждений регламентируется приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 20.08.2004 № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

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

5.6. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

5.7. 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.

5.8. 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.

5.9. В течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. В рабочее время указанные перерывы не включаются. На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также место для отдыха и приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

5.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11. Продолжительность работы (смены) в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.12. Работникам предоставляются следующие виды отпусков:

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

5.12.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам учреждений министерства здравоохранения Тверской области, 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, Минобрнауки России № 2330, Минсельхоза России № 777 и ФПС России от 30.05.2003 № 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 06.06.2013 № 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 25.10.1974 № 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».

5.12.3. 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 главных и 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.

5.12.4. Работникам с ненормированным рабочим днем продолжительность отпуска в связи с этим определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и устанавливается не менее трех календарных дней.

5.13. 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 с учетом стажа работы и качества выполняемых работниками услуг.

5.14. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков предусмотренных трудовым законодательством, работникам могут предоставляться иные дополнительные оплачиваемые отпуска, размер и порядок оплаты которых определяются коллективным договором.

5.15. 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.

5.16. 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, а также превышающий 7 дней при наличии межотраслевого соглашения об этом и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору – часть 4 статьи 117 Трудового Кодекса РФ).

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

## **6. Охрана труда**

### **6.1. Обязательства сторон:**

6.1.1. В рамках действующего законодательства и предоставленных полномочий осуществлять контроль за выделением учреждениями средств на охрану труда в размере не менее 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.

## **6.2. Министерство:**

6.2.1. В рамках действующего законодательства и предоставленных полномочий осуществлять контроль за выделением средств на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в учреждениях в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на оказание работ, услуг (статья 226 Трудового кодекса) в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.03.2012 № 181н.

6.2.2. По требованию Профсоюза привлекает в установленном порядке к дисциплинарной 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 РФ).

6.2.3. Обеспечивает предоставление в Профсоюз учреждениями до 1 марта текущего года информацию о заболеваемости, производственном травматизме и профессиональных заболеваниях в прошедшем году, о количестве рабочих мест, где проведена специальная оценка условий труда, о выделенных средствах на выполнение мероприятий по охране труда.

## **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. Вносит предложения о первоочередной специальной оценке условий труда на рабочих местах, на которых заняты женщины и работники в возрасте до 18 лет.

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

#### **6.4. Работодатели:**

6.4.1. Ежегодно выделяют средства на мероприятия по охране труда в объемах, в пределах выделенных средств.

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

6.4.3. Проводят специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством.

6.4.4. Проводят страхование работников в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2006 г. № 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».

6.4.5. В соответствии с действующим законодательством проводят:

- предварительные медицинские осмотры,
- периодические медицинские осмотры (обследования) работников (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 г. № 302 н);

- 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;

- обязательное проведение профилактических прививок в соответствии перечнем работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 15.07.1999 № 825.

6.4.6. В соответствии с законодательством 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.

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

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

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

6.4.10. 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.

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

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

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

6.4.14. 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.

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

## **7. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодежи**

7.1. 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 - оздоровительная и спортивная работа;

- разработка мер поддержки молодых квалифицированных специалистов с целью их закрепления, в том числе на селе, решения их социально-бытовых условий.

7.2. 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, укрепления наставничества рекомендуют работодателям:

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

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

7.2.3. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в учреждениях здравоохранения области. Устанавливать наставникам молодых работников доплаты за работу с молодыми работниками на условиях, определяемых коллективными договорами.

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

7.2.5. 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).

### **Работодателям и первичным профсоюзным организациям содействовать:**

7.3.1. Организации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой работы; созданию условий для организации молодежного досуга, в том числе спортивно - оздоровительным мероприятиям для молодых работников и членов их семей.

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

7.3.3. Проведению конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.

7.3.4. 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. В целях повышения защиты интересов учащейся молодежи обеспечивает дополнительные социальные гарантии посредством заключения соглашений между первичными профсоюзными организациями учащихся и студентов и администрацией учебных заведений.

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.

#### 8. Контроль за выполнением соглашения

8.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также региональными органами исполнительной власти по труду.

8.2. Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Областная отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном Сторонами Соглашения.

Исполняющий обязанности  
Министра здравоохранения  
Тверской области

Председатель Тверской областной  
Организации профсоюза работников  
здравоохранения РФ

  
Р.В. Курынин  
14.04.2015

  
В.А. Грек  
14.04.2015

