

Тамбовская область: в отраслевом Соглашении взаимные обязательства сформулированы четко

Тамбовская областная организация Профсоюза и управление здравоохранения Тамбовской области подписали областное отраслевое Соглашение на 2019 – 2021 годы.

В сентябре 2018 года Тамбовская областная организация профсоюза работников здравоохранения РФ направила в управление здравоохранения Тамбовской области предложение начать коллективные переговоры по проекту областного отраслевого Соглашения работников здравоохранения Тамбовской области на период 2019 – 2021 годы. В состав областной отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в сфере здравоохранения вошли: от управления здравоохранения области - начальник управления М.В. Лапочкина; заместитель начальника И.Г. Ковергина; начальник отдела планирования и исполнения бюджета П.В. Медведева; заместитель начальника отдела правового, кадрового обеспечения и делопроизводства А.К. Федюшин; от Тамбовской областной организации Профсоюза – председатель С.И. Федотова; заведующий отделом правовой и социальной защиты – правовой инспектор труда ЦК Профсоюза по Тамбовской области Т.В. Мельникова; специалист по охране труда Л.Д. Волченкова; председатель первичной организации Профсоюза ГБУЗ «Тамбовская областная клиническая больница им. В.Д. Бабенко» О.М. Неудахина.

Результатом долгой и кропотливой работы отраслевой комиссии стало подписание 14 января 2019 года областного отраслевого Соглашения.

По сравнению с предыдущими соглашениями, данное Соглашение имеет иную структуру и содержит нормы, предусматривающие возможность увеличения продолжительности ежедневной смены во вредных и (или) опасных условиях труда. Соглашение устанавливает общие принципы отраслевого регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений и направлено на обеспечение социальных гарантий работников здравоохранения.

Настоящее Соглашение акцентирует внимание на широкие возможности профсоюзных организаций в решении вопросов, связанных с организацией и условиями труда, оплатой труда. В каждом разделе Соглашения есть нормы, позволяющие установить дополнительные гарантии при наличии финансовой возможности у работодателя.

Нормами отдельного раздела Соглашения регламентированы гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодежи. В данном разделе большое внимание уделяется обязанностям профсоюзных организаций, которые направлены на поддержание работающей в учреждениях здравоохранения молодежи. Например, создавать в организациях советы (комиссии, комитеты) по работе с

молодежью; вовлекать молодежь в ряды членов Профсоюза, содействовать созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодежи; вырабатывать и реализовывать меры поощрения молодежи из числа членов Профсоюза, добившихся высоких показателей в труде, в работе профсоюзных организаций; в целях повышения правовых и экономических знаний проводить обучение молодых работников и студентов основам трудового законодательства, социального партнерства и других социально-экономических вопросов.

Новым для Соглашения стал раздел «Трудовые отношения», который предусматривает:

- Приоритет включения в коллективные договоры правил внутреннего трудового распорядка.

- Право работников пользоваться наименьшей продолжительностью рабочего времени в случае если сокращенная продолжительность рабочего времени предусмотрена по нескольким основаниям.

- Возможность устанавливать максимально допустимую продолжительность ежедневной работы (смены) при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

- Продолжительность междусменного отдыха, должна составлять не меньше двойной смены.

- Возможность устанавливать продолжительность рабочей смены до 24 часов.

- Обязанность работодателя сохранить имеющуюся у работника продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда при проведении СОУТ и отнесении условий труда на рабочих местах к вредным условиям (класс 3) и (или) опасным (класс 4).

- Возможность замены денежной компенсацией часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней. Указанной нормой могут воспользоваться только те учреждения, в которых имеется недостаток врачей, среднего медицинского персонала.

- Отпуск за непрерывный 3-х летний стаж работы для определенных должностей работников.

Решения вопроса об увеличении продолжительности ежедневной работы (смены) на уровне отраслевого Соглашения ждали как руководители учреждений здравоохранения области, так и работники. Также в отраслевом Соглашении будет предусмотрена норма, позволяющая с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, заменить денежной компенсацией.

В разделе «Оплата труда» предусмотрена норма, согласно которой руководители учреждений не должны допускать снижения размеров

повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

В разделе «Охрана и условия труда» предусмотрена гарантия для работников, установленная ст. 15 Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ, согласно которой работодатель не должен допускать изменения в сторону уменьшения размеров компенсаций, установленных работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда после проведения специальной оценки условий труда, при сохранении прежних условий труда, установленных ранее проведенной аттестацией рабочих мест.

В разделе «Обеспечение гарантии занятости» стороны Соглашения рекомендуют руководителям учреждений здравоохранения: предоставлять оплачиваемые четыре часа в месяц для поиска работы в течение рабочего дня работникам, предупрежденным о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников; осуществлять в соответствии с требованиями учреждения профессиональную переподготовку, переобучение работников до наступления срока расторжения трудового договора в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников.

Также стороны в Соглашении предусмотрели возможность проведения совместных мероприятий в области совершенствования законодательной базы, обучения, контроля, обмена информацией.

Нормы Соглашения активно реализуются в учреждениях здравоохранения через коллективные договоры. С 2011 года эффективно работает «макет коллективного договора». Этот документ регулярно перерабатывается и совершенствуется вместе с последними изменениями законодательства. Многие учреждения здравоохранения при работе над своими коллективными договорами пользуются данным макетом и проходят уведомительную регистрацию в управлении труда и занятости без замечаний.

*Специалист по правовой работе Тамбовской областной
организации Профсоюза
Ю. Соколова*