

Министр здравоохранения  
Новосибирской области



К.В. Хальзов

Председатель  
Новосибирской областной  
организации профсоюза  
работников здравоохранения  
Российской Федерации



Т.И. Печерская

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
ПО ГОСУДАРСТВЕННЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ,  
ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ МИНИСТЕРСТВУ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ,  
НА 2019 – 2021 ГОДЫ**

заключено 08 апреля 2019 года

г.Новосибирск

Зарегистрировано в министерстве  
труда и социального развития  
Новосибирской области

Регистрационный № 4 от «15» мая 2019 г.

Министр труда и социального развития  
Новосибирской области



Я.А. Фролов

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее отраслевое соглашение по государственным учреждениям, подведомственным министерству здравоохранения Новосибирской области, на 2019 – 2021 годы (далее – Соглашение) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между полномочными представителями работников и работодателей в здравоохранении на областном уровне и устанавливающий нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли.

Настоящее Соглашение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, направленными на обеспечение социальной защиты работников здравоохранения, постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272–п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области».

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.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

Работники государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, находящихся в ведении министерства здравоохранения Новосибирской области, в лице их представителя – Новосибирской областной организации профсоюза работников здравоохранения (далее – Профсоюз).

Работодатели государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, находящихся в ведении министерства здравоохранения Новосибирской области, в лице их представителя министерства здравоохранения Новосибирской области (далее – Министерство).

Соглашение распространяется на всех работников и работодателей учреждений, находящихся в ведении Министерства.

1.3. Соглашение вступает в действие с 01.05.2019.

1.4. Действие Соглашения распространяется:

- на работников и работодателей, которые уполномочили стороны Соглашения разработать и заключить его от их имени;
- на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения;
- на органы исполнительной власти Новосибирской области в пределах взятых на себя обязательств.

1.5. В случае реорганизации представителя стороны Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к его правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в Соглашение.

1.6. Коллективные договоры и трудовые договоры в учреждениях здравоохранения (далее – учреждения), на которые распространяется Соглашение, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством и Соглашением.

1.7. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

1.8. В период действия Соглашения Профсоюз не организует забастовки и иные массовые выступления работников в случае их несогласия с положениями, содержащимися в Соглашении.

1.9. Ни одна из сторон Соглашения не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. В Соглашение по взаимному согласию представителей сторон в течение срока его действия в рамках полномочий, данных на заключение Соглашения, могут быть внесены изменения.

1.11. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и работников, изъявивших свое согласие на присоединение к Соглашению (в этих случаях заявления подаются и от стороны работников, и от стороны работодателя).

1.12. В отрасли на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей работников и работодателей образуется Отраслевая комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между представителями сторон Соглашения разногласий (далее – Отраслевая комиссия).

1.13. Стороны Соглашения представляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

1.14. Стороны Соглашения несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредоставление информации, необходимой для ведения

коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

1.15. В период действия настоящего Соглашения стороны Соглашения руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения (забастовок).

## **2. Обязательства сторон Соглашения**

2.1. Стороны Соглашения обязуются:

– обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в здравоохранении, повышения престижности профессии медицинского работника, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты;

– проводить совместную аналитическую и экспертную оценку проектов нормативных правовых актов, затрагивающих профессиональные, социально-экономические интересы работников системы здравоохранения;

– проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе эффективного контракта, организации и проведения семинаров по охране труда с руководителями учреждений Министерства и руководителями (специалистами) служб охраны труда и других мероприятий;

– проводить совместную работу по профилактике социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции);

– в целях реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов Российской Федерации готовить предложения по вопросам:

реформирования пенсионного законодательства Российской Федерации;  
расширения мер социальной защиты для медицинских работников;

– обеспечения экономических, социально-трудовых прав и интересов медицинских и фармацевтических работников;

– учредить совместную Почетную грамоту Минздрава НСО и Профсоюза в целях поощрения работников, добившихся значительных результатов в повышении эффективности здравоохранения, принимающих активное участие в общественной жизни.

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

– по достижению целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжением

Правительства Новосибирской области от 04.03.2013 № 121-рп «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в Новосибирской области», и средней заработной платы в Новосибирской области;

– по совершенствованию и реализации в учреждениях Министерства систем оплаты труда на основе эффективного контракта с работниками в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; по анализу лучших практик внедрения эффективного контракта;

– по улучшению условий и охраны труда, предупреждению и снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.3. Стороны Соглашения при необходимости готовят обоснованные предложения в Правительство Новосибирской области, министерство труда, и социального развития Новосибирской области:

– об учете в нормативе затрат на оказание медицинской помощи в учреждениях Министерства, реализующих государственные задания, объемов финансовых средств, необходимых для обеспечения мероприятий по охране труда;

– о выделении из средств областного бюджетов объема ассигнований, необходимых для:

– повышения уровня оплаты труда работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;

– обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

2.4. Стороны Соглашения обеспечивают систематический контроль:

– за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам учреждений Министерства;

– за реализацией Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов при установлении и изменении в учреждениях Министерства систем оплаты труда.

### **3. Трудовые отношения и обеспечение занятости работников**

3.1. При регулировании трудовых отношений стороны исходят из того, что:

– трудовые отношения между работником и работодателем регулируются действующим Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением, коллективным договором;

– трудовой договор с работниками учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральными законами;

– с руководителями учреждений трудовой договор заключается на срок (неопределенный или определенный до 3-х лет) по соглашению сторон;

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, коллективного договора, устава и других локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными правовыми актами и коллективным договором, являются недействительными.

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Наименования должностей и профессий работников учреждений и квалификационные требования к ним должны соответствовать положениям профессиональных стандартов, а в случае отсутствия утвержденного профессионального стандарта соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, уставом учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

## **4. Режим труда и отдыха**

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

Для медицинских работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О

продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда в соответствии с таблицей:

Класс условий труда	3.3	3.4	4
Продолжительность рабочего времени в неделю, часов	36	36	33

В соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426 «О специальной оценке условий труда» работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах работников.

Установленные порядок и условия осуществления компенсационных мер работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены без подтверждения улучшения условий труда соответствующих работников результатами специальной оценки условий труда.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной:

при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

4.2. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Особенности регулирования работы по совместительству для педагогических, медицинских и фармацевтических работников устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации, 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», постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских и фармацевтических работников и работников культуры», в том числе:

- 1) Медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа продолжительность работы по совместительству может увеличиваться до 8 часов в день и 39 часов в неделю;
- 2) Для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться до месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. При этом перечень медицинских должностей, для которых установлена продолжительность рабочего времени по совместительству в пределах месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели в учреждениях подведомственных министерству здравоохранения Новосибирской области, устанавливается приказом министерства здравоохранения Новосибирской области на соответствующий финансовый год;
- 3) Для младшего медицинского и фармацевтического персонала – до месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- 4) Для медицинских, фармацевтических и педагогических работников (в том числе тренеров–преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться до 16 часов работы в неделю.

4.3. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а

также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Соглашением, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, – трудовым договором.

4.4. Под сменной работой понимается работа в две, три или четыре смены. Данный режим работы вводится, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы.

Графики сменности составляются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Работодатель может установить график сменной работы для каждого конкретного структурного подразделения и/или должности (специальности), выполняющий одновременно следующие условия:

- 1) Продолжительность ежедневного междусменного отдыха будет составлять не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену) (пункт 10.24 «Санитарных Правил 2.2.2.1327–03. 2.2.2. Гигиена труда. Технологические процессы, материалы и оборудование, рабочий инструмент. Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту. Санитарно-эпидемиологические правила» (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 23.05.2003);
- 2) Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха будет составлять не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ);
- 3) Продолжительность смены для несовершеннолетних работников, инвалидов и лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда будет ограничена в соответствии со статьей 94 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам

предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

4.6. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, – трудовым договором.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.7. В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме и упорядочения организации труда и рабочего времени врачей и другого медицинского персонала обслуживание больных в вечернее и ночное время в стационарах больниц должно производиться, как правило, наличным составом штатных врачей стационаров в пределах месячной нормы их рабочего времени и с учетом занимаемых ими должностей (основной и по совместительству).

Кроме врачей–ординаторов отделений и заведующих отделениями, к работе по обслуживанию больных в вечернее и ночное время могут привлекаться и другие врачи, ведущие лечебную работу.

Время, затрачиваемое врачами на обслуживание больных в вечернее и ночное время, должно включаться в ежемесячный график работы врачей, утверждаемый руководителем учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

В медицинских организациях, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках, в случае необеспеченности работы в вечернее и ночное время штатными врачами, должно устанавливаться дежурство врачей на дому.

В норму рабочего времени за учетный период включаются все виды работ, выполняемых работником (основная работа в дневное, вечернее и ночное время; дежурства на дому, вызовы для оказания помощи на дому и др.).

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

За дежурство на дому, а также в случае вызова работника в учреждение работнику производится оплата исходя из размера оклада врача или среднего медицинского персонала по занимаемой должности за фактически отработанные часы в соответствии с приказом Минздрава России от 02.04.2014 № 148н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому».

4.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам учреждений, имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности, а также руководителям образовательных организаций в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

1) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора и Положения об оплате труда работников с учетом результатов специальной оценки условий труда в соответствии с таблицей:

Класс условий труда	3.2	3.3	3.4	4
Размер ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, дней	7	8	9	10

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

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого

отпуска, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором, за исключением работников, непосредственно участвующих в оказании психиатрической и противотуберкулезной помощи, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных или выполняющих работы с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека.

В отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, порядок и условия осуществления компенсационных мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с фактически реализуемыми, установленными по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, при условии сохранения соответствующих условий труда, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лиц, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждена постановлением 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»;

2) работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.1996 № 391 «О порядке предоставления льгот работникам, подвергшимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей»;

3) работникам за непрерывную работу свыше трех лет в государственных учреждениях, подведомственных министерству здравоохранения Новосибирской области (далее – учреждение), продолжительностью 3 дня, в соответствии с:

– абзацем 1 п. 32 постановления Центрального комитета КПСС и Совета Министров СССР от 22.09.1977 № 870 «О мерах по дальнейшему улучшению народного здравоохранения» (действие данного нормативного акта распространяется на врачей-терапевтов участковых и врачей-педиатров участковых центральных районных больниц и центральных городских больниц, подведомственных министерству здравоохранения Новосибирской области);

– п. 9 постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 19.08.1982 № 773 «О дополнительных мерах по улучшению охраны здоровья населения»;

– п. 5 постановления Центрального комитета КПСС Совета Министров СССР, ВЦСПС от 16.10.1986 № 1240 «О повышении заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения» (в части предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за непрерывную работу);

– абзацами 1, 2 п. 1 постановления Совета Министров 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 Российской Федерации»;

– абзацами 1, 2 п. 4 постановления Совета Министров РСФСР от 23.02.1991 № 116 «О повышении заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения»;

– постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.1998 № 1588 «Об установлении врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) ежегодного дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска за непрерывную работу в этих должностях»;

4) работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 28.01.2015 № 29-п «Об установлении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Новосибирской области».

Оплата ежегодного дополнительного отпуска осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда, в том числе за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Все предоставляемые работнику ежегодные оплачиваемые отпуска исчисляются в календарных днях.

4.10. Графики отпусков в учреждении утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по согласованию между работником и работодателем.

## **5. Оплата труда**

5.1. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

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

5.1.2. 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, повышении качества оказываемых услуг.

5.1.3. При установлении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда работников учреждений Министерства, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, Соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, Соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Система оплаты труда работников учреждений здравоохранения устанавливается на основании отраслевого тарифного соглашения по государственным учреждениям, подведомственным министерству здравоохранения новосибирской области, на 2019–2021 годы (Приложение № 1 к Соглашению).

5.2. Работодатели обеспечивают:

5.2.1. Дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников,

оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников.

5.2.2. Дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно–управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40%.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу, устанавливается в приложении № 2 к настоящему Соглашению.

5.2.3. Установление или изменение заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.2.4. Установление размеров окладов (должностных окладов) работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Перечень профессий, по которым высококвалифицированные рабочие могут быть заняты на важных и ответственных работах в государственных учреждениях, подведомственных министерству здравоохранения Новосибирской области, устанавливается в приложении № 3 к настоящему Соглашению.

Фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником в соответствии с установленным в отраслевом тарифном соглашении.

5.2.5. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и размерах, установленных в разделе 3 приложения № 1 к Соглашению в трудовом договоре с работником.

5.2.6. Оплату за работу в ночное время производить в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Работникам учреждений здравоохранения, в том числе водителям санитарного автотранспорта, состоящим в штате автотранспортных предприятий и других организаций, доплата за работу в ночное время производится в размере до 50 процентов часовой ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, водителям автотранспорта скорой и неотложной помощи доплата за работу в ночное время производится соответственно в размере 100 процентов часовой ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Перечень этих подразделений (должностей) утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время оплачивается в размере не ниже 35 процентов часовой ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

5.2.7. Установление размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера для работников коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

5.2.8. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между министерством здравоохранения Новосибирской области и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной разделом 5 приложения № 1 к Соглашению.

Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2.9. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной Отраслевым тарифным соглашением по государственным учреждениям, подведомственным министерству здравоохранения Новосибирской области, коллективным договором и/или локальным нормативным актом учреждения.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, в

соответствии с приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

5.2.10. Фонд оплаты труда работников государственного автономного и бюджетного учреждения формируется исходя из субсидий, финансового обеспечения, поступающего в установленном порядке государственному автономному и бюджетному учреждению из областного бюджета, за счет средств системы обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников государственного казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций государственного казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

5.2.11. Индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, направленную преимущественно на увеличение размеров гарантированной (тарифной) части заработной платы в пределах бюджетных ассигнований с увеличением фондов оплаты труда работников учреждений.

5.3. Работодатели соблюдают действующие нормативные правовые акты, гарантирующие:

5.3.1. Обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

5.3.2. Повышение размеров заработной платы работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, распоряжением Правительства Новосибирской области от 04.03.2013 № 121-рп «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в Новосибирской области».

5.4. Оплата труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству, осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272–п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», Отраслевым тарифным соглашением по государственным учреждениям, подведомственным министерству

здравоохранения Новосибирской области, на 2019–2021 годы (приложение № 1), и трудовым законодательством Российской Федерации.

## **6. Содействие занятости, повышение квалификации работников. Развитие кадрового потенциала**

6.1. Стороны Соглашения договорились:

6.1.1. Анализировать состояние рынка труда в сфере здравоохранения, потребность в кадрах в учреждениях здравоохранения, осуществлять мероприятия по обеспечению учреждений медицинскими кадрами в соответствии с потребностью.

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

6.1.3. В случае реорганизации или ликвидации учреждения Министерства либо сокращения численности или штата работников, возможного расторжения трудовых договоров с работниками персонально и в письменной форме под роспись работодателя сообщают об этом работникам, а также информируют выборный орган первичной профсоюзной организации 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, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

6.1.5. При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией учреждений Министерства, 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 ст. 178, 179 и 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.6. Критериями массового высвобождения работников учреждений Министерства считаются:

а) ликвидация учреждений Министерства любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников в количестве:

– 25 человек и более одновременно в течение 30 календарных дней при численности работающих 1000 человек и более;

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

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

– 5% и более от работающих – в организациях, с численностью работающих до 300 человек.

6.2. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям включать в коллективные договоры с учетом финансово-экономического положения следующие льготы и преимущества для работников:

– оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

– выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и менее года до наступления пенсионного возраста и др.

6.3. Работодатели учреждений Министерства:

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

6.3.2. Предоставляют время для поиска работы работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата. Продолжительность этого времени определяется его соглашением с работодателем или в коллективном договоре.

6.3.3. Предоставляют преимущественное право трудоустройства работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с квалификацией работников данного учреждения в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий. Право трудоустройства может быть установлено коллективным договором.

6.3.4. Проводят профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств работодателя. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации определяются коллективным договором, Соглашением, трудовым договором. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

6.4. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением законодательства, защищает интересы работников при смене собственника имущества учреждения, его реорганизации или ликвидации.

6.5. Работодатель предусматривает средства для организации переподготовки, специализации и повышения квалификации работников учреждений.

6.6. Обучение проводится в пределах рабочего времени, установленного Соглашением для работников отрасли.

6.7. Работникам, проходящим профессиональное обучение или

обучающимся в учебных заведениях без отрыва от выполняемой работы, работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

6.8. При направлении на переподготовку, повышение квалификации с отрывом от выполняемой работы за работником на весь период обучения сохраняется место работы, средняя заработная плата по основному месту работы, оплата командировочных расходов, в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.9. Министерство разрабатывает и реализует с участием Профсоюза мероприятия по содействию занятости, предусматривающие создание и сохранение рабочих мест, организацию оплачиваемых общественных работ, подготовку персонала и других мероприятий.

6.10. Работодатели организуют опережающее переобучение высвобождаемых работников до расторжения с ними трудовых договоров.

## **7. Условия и охрана труда**

7.1. Министерство:

- производит финансирование учреждений на мероприятия по охране труда и специальной оценки условий труда;

- осуществляет координацию и контролирует деятельность учреждений в области охраны труда;

- рассматривает на заседаниях с участием Профсоюза состояние охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, специальной оценки условий труда, а также выполнение раздела по охране труда отраслевого соглашения;

- осуществляет учет и анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в отрасли, разработку и контроль выполнения мероприятий по их предупреждению;

- оказывает консультативно-методическую помощь учреждениям в вопросах организации работы по охране труда и обеспечивает координацию их деятельности в этой области;

- организует обучение и повышение квалификации специалистов по охране труда учреждений здравоохранения.

7.2. Работодатель обеспечивает:

- безопасные условия и охрану труда работников в соответствии с нормативными требованиями охраны труда;

- создание на паритетной основе из представителей администрации и выборного профсоюзного органа комитетов (комиссий) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в каждом учреждении с численностью 50 и более работников (ст. 217 ТК РФ);

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты

работников;

- приобретение и выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особо температурных условиях или связанных с загрязнением;

- бесплатную выдачу работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по общеустановленным нормам молока и других равноценных пищевых продуктов. По письменному заявлению вышеуказанной категории работников выдача молока или других полагающихся им равноценных пищевых продуктов может быть заменена денежной компенсацией в размере, эквивалентном стоимости продуктов, если это предусмотрено коллективным договором;

- проведение специальной оценки условий труда с обязательным участием представителя Профсоюза в порядке, установленном нормативными правовыми актами в области охраны труда, в сроки, определенные коллективным договором;

- разработку совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом Соглашения по охране труда, являющегося составной частью коллективного договора учреждения, предусматривающего выделение финансовых средств на мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

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

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, обязательных психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников, по их просьбам и в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст. 213 ТК РФ);

- недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление органам государственного управления охраны труда, органам госнадзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, профсоюзам информации и документов, необходимых для осуществления

ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- своевременное расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с нормативными документами (постановление Правительства РФ от 15.12.2000 № 967 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний», постановление Минтруда России от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», приказ Минздрава России от 28.05.2001 № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации», приказ Минздравсоцразвития РФ от 24.02.2005 № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве», приказ Минздравсоцразвития РФ от 15.04.2005 № 275 «О формах документов, необходимых для рассмотрения несчастных случаев на производстве»);

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- беспрепятственный допуск должностных лиц, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также представителей Профсоюза в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений Профсоюза в установленные законодательством сроки;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- обеспечение уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда;

- сохранение места работы (должности) и среднего заработка работнику на время приостановки работ в учреждении, отделении, лаборатории на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;

- работник вправе отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

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

- обеспечивает за счет собственных средств прохождение предварительной и периодической профессиональной гигиенической

подготовки и аттестации, которая является обязательной для должностных лиц и работников организаций, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей.

7.3. Профсоюз обязуется:

– содействовать администрации учреждений в реализации настоящего Соглашения;

– осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законных прав и интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;

– рассматривать вопросы условий и охраны труда на заседаниях Президиума Профсоюза;

– оказывать необходимую консультативную помощь профсоюзным комитетам учреждений, уполномоченным по охране труда;

– обеспечить избрание и работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборных профсоюзных органов учреждений, организовать их обучение, оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда и пожарной безопасности.

## **8. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

8.1. Размеры и условия предоставления социальной поддержки устанавливаются нормативными правовыми актами Правительства Новосибирской области.

8.2. Повышение квалификации медицинских работников обеспечивается администрацией учреждения один раз в пять лет, специализация по направлению учреждения за счет средств учреждений.

8.3. Обязательное страхование работников учреждений производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2006 № 191 «Об утверждении перечня должностей, подлежащих обязательному страхованию медицинских, фармацевтических и иных работников государственной и муниципальной систем здравоохранения, занятие которых связано с угрозой жизни и здоровья этих работников», постановлением администрации Новосибирской области от 24.11.2006 № 85-па «Об обязательном страховании медицинских работников организаций здравоохранения, находящихся в ведении Новосибирской области, работа которых связана с угрозой их жизни и здоровью».

8.4. Работники учреждений пользуются установленными льготами на:

– санаторно-курортное лечение и оздоровление работников;

– на проведение бесплатной вакцинации и ревакцинации против гриппа, вирусного гепатита В, С;

– предоставление субсидий для приобретения и строительства жилых помещений в соответствии с Законом Новосибирской области от 15.10.2007 № 149–ОЗ «О предоставлении отдельным категориям граждан субсидий для приобретения или строительства жилых помещений в Новосибирской области» и постановлением Губернатора Новосибирской области от

04.02.2008 № 31 «Об утверждении Положения о порядке и размерах предоставления отдельным категориям граждан субсидий для приобретения или строительства жилых помещений в Новосибирской области за счет средств областного бюджета Новосибирской области».

8.5. Стороны, в целях укрепления кадрового потенциала и поддержки молодых специалистов учреждений, решают вопросы по экономическому стимулированию молодых специалистов, созданию социально-бытовых условий.

8.6. Министерство рекомендует работодателям при наличии средств от иной приносящей доход деятельности устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам.

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

9.1. Стороны Соглашения считают молодыми работниками учреждений, подведомственных Министерству, граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее – молодые работники).

9.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в учреждениях, подведомственных Министерству являются:

- проведение разъяснительной работы с обучающимися в учреждениях профессионального образования и молодыми работниками в целях закрепления их в учреждениях, подведомственных Министерству;
- развитие творческой активности молодых работников и обучающихся в учреждениях профессионального образования;
- обеспечение обучающихся в учреждениях профессионального образования и молодых работников правовой и социальной защищенностью;
- активизация и поддержка досуга обучающихся в учреждениях профессионального образования и молодых работников, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

9.3. Стороны Соглашения в целях сохранения и развития потенциала учреждений, подведомственных Министерству, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности работников рекомендуют работодателям:

- при заключении коллективных договоров включать в них специальные разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых работников;
- проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;
- закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в учреждениях, подведомственных Министерству. Устанавливать наставникам молодых работников доплаты за работу с молодыми работниками на условиях, определяемых коллективными договорами;
- осуществлять профессиональную подготовку и повышение

квалификации для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы, из числа молодых работников;

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

– предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

– обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без его согласия);

– содействовать созданию и работе молодежного совета первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности учреждения;

– председателю молодежного совета предоставлять 1 (один) день в месяц (при необходимости) с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников учреждения;

– разрабатывать совместную программу «Помощь практическому здравоохранению» по созданию временных рабочих мест для стажировки в целях приобретения опыта работы студентов и выпускников из числа молодых работников профессионального образования во время каникул.

#### 9.4. Профсоюз:

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

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

9.4.3. Участвует в реализации программы развития студенческого самоуправления на базе первичной профсоюзной организации.

9.4.4. Устанавливает ежегодную профсоюзную стипендию в размере 1500 рублей для учащихся учреждений профессионального образования, подведомственных Министерству, являющихся членами Новосибирской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, за отличную учебу и активную работу в Профсоюзе.

#### 9.5. Работодатели и первичные профсоюзные организации:

9.5.1. Обобщают и распространяют опыт работы с молодыми работниками, направленный на их привлечение к активной производственной и социальной деятельности.

9.5.2. Поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

9.5.3. Проводят конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям среди молодых работников. Организуют и проводят массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

## **10. Обязательства Новосибирской областной организации профсоюза работников здравоохранения**

Профсоюз:

10.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников государственных учреждений, подведомственных Министерству.

10.2. Оказывает членам Профсоюза и выборного профсоюзного органа учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных актов, содержащих нормы трудового права, заключении коллективных договоров, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.3. Содействует повышению уровня жизни членов Профсоюза.

10.4. Проводит экспертизу нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, анализирует практику применения трудового законодательства в учреждениях.

10.5. Обращается в законодательные и исполнительные органы Новосибирской области с предложениями о принятии законодательных и нормативных актов, по вопросам защиты экономических, социально-правовых и профессиональных прав и интересов работников отрасли.

10.6. Содействует предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

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

10.8. Проводит обучение актива выборных профсоюзных органов по организационным, правовым вопросам, вопросам оплаты и охраны труда, заключению коллективных договоров.

10.9. Осуществляет консультации председателей профсоюзных комитетов по применению вновь принятых нормативных документов по отрасли.

10.10. Оказывает материальную помощь нуждающимся членам Профсоюза.

10.11. Выделяет беспроцентные ссуды членам Профсоюза при отчислении выборным профсоюзным органом установленного взноса (5%) в фонд социальной поддержки работников здравоохранения при Новосибирской областной организации профсоюза работников здравоохранения.

10.12. Принимает участие в проведении совместных с министерством здравоохранения Новосибирской области смотров-конкурсов на лучшего по профессии, по охране труда, спартакиад, профессиональных праздников и др.

10.13. Использует все доступные формы информационного обеспечения для информирования выборного профсоюзного органа и членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

## **11. Обеспечение гарантий прав членов Профсоюза и их организационных структур**

11.1. В целях развития социального партнерства работодателя:

11.1.1. Признают права организации Профсоюза, действующей на основании Устава профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

11.1.2. Соблюдают права и гарантии профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, его членов и выборных органов профсоюза в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, данным Соглашением.

11.1.3. Предоставляют выборному профсоюзному органу (профсоюзному комитету), действующему в учреждении с численностью свыше 100 человек, безвозмездно в пользование необходимое для его деятельности отопляемое, с оборудованием, освещением, уборкой и охраной помещения, оборудованное средствами связи, оргтехнику, транспорт для выполнения уставных задач. Другие улучшающие условия могут быть предусмотрены коллективным договором.

11.1.4. Предусматривают коллективными договорами учреждений выделение оплачиваемого времени для председателей профсоюзных комитетов, уполномоченных по охране труда и других представителей профсоюзных комитетов для выполнения ими уставных задач.

11.1.5. Перечисляют, при наличии письменных заявлений работников – членов Профсоюза, ежемесячно, бесплатно на счета Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работодатель перечисление указанных средств производит в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11.1.6. Перечисляют по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, денежные средства из их заработной платы на счета Профсоюза, если работник письменно уполномочил Профсоюз защищать его интересы в рамках коллективного договора.

11.1.7. Не препятствуют представителям Профсоюза посещать учреждения, где работают члены Профсоюза, а также предоставляют необходимую информацию о деятельности учреждений для реализации уставных целей и задач Профсоюза.

11.1.8. Освобождают от работы с сохранением средней заработной платы членов выборных профсоюзных органов для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, комиссий, создаваемых выборным

профсоюзным органом, и для учебы, проводимой Профсоюзом.

11.1.9. Соблюдают предоставленные действующим законодательством гарантии работникам выборного профсоюзного органа, освобожденным от работы в учреждении вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в выборном профсоюзном органе:

– предоставляют им после окончания срока полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с согласия работника – другую равноценную работу (должность) в том же учреждении. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации ее правопреемник сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года;

– предоставляют вышеуказанным работникам выборного профсоюзного органа такие же трудовые права, гарантии, как и другим работникам учреждения, в соответствии с коллективным договором.

11.1.10. Учитывают мотивированное мнение выборного профсоюзного органа при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником, являющимся членом выборного профсоюзного органа.

11.1.11. Увольнение руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, в случае сокращения численности или штата работников организации, а также в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

## **12. Заключительные положения**

Представитель работодателей обязуется в 7-дневный срок после подписания зарегистрировать Соглашение в министерстве труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области.

Стороны в 10–дневный срок после регистрации Соглашения доводят его до сведения всех организаций – участников Соглашения.

Контроль за выполнением осуществляется сторонами и их представителем – Отраслевой комиссией, а также министерством труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области.

Для осуществления контроля стороны предоставляют всю необходимую для этого информацию.

Отраслевая комиссия рассматривает на своих заседаниях итоги выполнения Соглашения не реже 2-х раз в год.

При невыполнении положений Соглашения представители сторон в рамках Отраслевой комиссии проводят взаимные консультации по существу представленной информации, готовят предложения по исправлению создавшегося положения и представляют их лицам, подписавшим Соглашение.

В случае нарушения работодателем условий Соглашения соответствующие органы Профсоюза направляют ему предписание об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок.

В течение 30 дней с момента регистрации Соглашения Профсоюз и Министерство публикуют его текст в отдельном печатном издании или размещают на собственных интернет-сайтах.