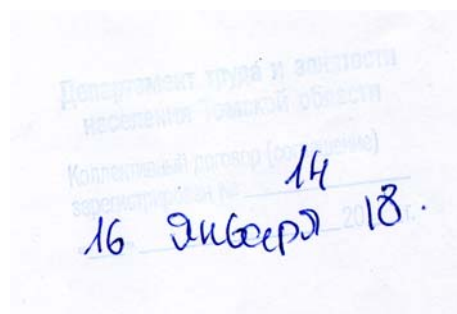


**Департамент здравоохранения Томской области**

**Томская областная организация  
Профсоюза работников здравоохранения  
Российской Федерации**

## **РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

между Департаментом здравоохранения Томской области и  
Томской областной организацией Профсоюза работников  
здравоохранения Российской Федерации  
на 2018 – 2020 годы



Томск 2017

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее региональное отраслевое соглашение (далее по тексту – Соглашение) является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между представителями работников областных государственных учреждений здравоохранения Томской области и работодателем в вопросах оплаты труда, условий и охраны труда, режима труда и отдыха, развития социального партнерства, занятости и социальных льгот и гарантий для работников указанных учреждений в 2018 – 2020 годах.

Соглашение содержит взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, гарантий, компенсаций и льгот работникам, режимов труда и отдыха, занятости, условий высвобождения работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, условий охраны труда работников, развития социального партнерства, по другим вопросам, определенным Сторонами Соглашения.

1.2. Соглашение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Соглашением о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Федерацией профсоюзных организаций Томской области, работодателями и их объединениями на 2017 - 2019 годы и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области направленными на обеспечение социальной защиты работников подведомственных организаций.

1.3. Стороны, заключившие Соглашение:

- работники областных государственных учреждений Томской области, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области (далее по тексту – работники учреждений здравоохранения), в лице их полномочного представителя - Томской областной организации Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее по тексту – Профсоюз);

- работодатели – руководители областных государственных учреждений Томской области, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области (далее по тексту – учреждения здравоохранения), в лице их полномочного представителя - Департамента здравоохранения Томской области (далее по тексту – Департамент).

В рамках настоящего Соглашения Департамент и Профсоюз совместно именуются «Стороны».

1.4. Выполнение взятых Сторонами обязательств обеспечивается в пределах средств, предусмотренных планами финансово-хозяйственной деятельности и сметами доходов и расходов учреждений здравоохранения.

Обязательства и гарантии Соглашения не могут быть изменены в сторону снижения социальной экономической защищенности работников учреждений здравоохранения.

1.5. Предметом Соглашения являются принятые на себя Сторонами обязательства по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

1.6. Стороны договорились о том, что:

1.6.1. Обязательства и гарантии, установленные настоящим Соглашением, являются минимальными и не ограничивают права трудовых коллективов в

расширении социальных льгот и гарантий при наличии внебюджетных средств, а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

1.6.2. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения и дополнения 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 Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.6.3. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по внесению изменений и дополнений в Соглашение или неправомерно отказывающиеся от его подписания, а также лица, не представившие информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.6.4. Принятые Сторонами изменения или дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей (руководителей учреждений здравоохранения), организаций Профсоюза и работников учреждений здравоохранения.

1.7. В случае принятия органами местного самоуправления решений, улучшающих положение работников учреждений здравоохранения по сравнению с настоящим Соглашением, действуют данные решения.

1.8. 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 обязанности сторон настоящего Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.9. Положения Соглашения обязательны для работодателей – руководителей учреждений здравоохранения и первичных профсоюзных органов учреждений здравоохранения, которые уполномочили стороны Соглашения разработать и заключить его от их имени. Положения Соглашения служат основой для заключения коллективных, трудовых договоров, в других случаях, при необходимости регулирования отношений работников и работодателей. Руководители учреждений, по вине которых нарушаются или не выполняются обязательства, предусмотренные Соглашением, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.10. В течение срока действия Соглашения, при условии выполнения обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, Профсоюз воздерживается от организации забастовок, а работодатели от массовых увольнений работников и ликвидации учреждений здравоохранения.

1.11. Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций 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 работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.12. Контроль за ходом выполнения Соглашения осуществляют стороны, подписавшие его. Выполнение Соглашения рассматривается сторонами один раз в год с последующим информированием работников отрасли.

## 2. Обязательства сторон Соглашения и их представителей

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, необходимостью создания работникам учреждений здравоохранения здоровых и безопасных условий труда, улучшения их социально-экономического положения

Стороны договорились:

2.1. Содействовать заключению коллективных договоров в учреждениях здравоохранения. Не допускать принятия обязательств в коллективных договорах, ухудшающих положение работников учреждений здравоохранения по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Томской области и настоящим Соглашением.

2.2. Включать для проведения взаимных консультаций представителей Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, относящихся к сфере социально-экономических и трудовых отношений.

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

2.4. Совместно осуществлять организацию, подготовку и проведение семинаров по охране труда, оплате труда, трудовому и пенсионному законодательству, по вопросам социального и медицинского страхования.

2.5. Совместно осуществлять организацию и проведение конкурсов профессионального мастерства, спортивных мероприятий и др.

2.6. Учитывать при выдвижении работников, в том числе и руководителей учреждений здравоохранения на присвоение государственных, региональных, ведомственных и отраслевых наград, а также почетных званий, мнение организаций Профсоюза.

2.7. Департамент:

2.7.1. Содействует и контролирует своевременное финансирование учреждений здравоохранения.

2.7.2. Обеспечивает контроль за целевым расходованием средств областного бюджета учреждениями здравоохранения, способствует увеличению доли здравоохранения в консолидированном и областном бюджете, содействует обеспечению финансирования государственных программ, в рамках, выделенных на эти цели средств.

2.7.3. Организует работу по подготовке, дополнительному профессиональному образованию работников учреждений здравоохранения в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Томской области, на условиях и в порядке, которые определяются коллективными договорами.

2.7.4. При проведении аттестации работников учреждений здравоохранения обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационных комиссий Департамента.

2.7.5. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, размере средней заработной платы и иных показателей заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях условий и охраны труда, планирования и проведения мероприятий по массовому увольнению работников, а также другую необходимую информацию с соблюдением режима конфиденциальности.

2.7.6. Взаимодействует с Профсоюзом в части обсуждения проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников учреждений здравоохранения.

2.7.7. Рассматривает обращения (письма, предложения) Профсоюза, направленные в адрес Департамента и в установленном порядке готовит по ним ответы.

2.7.8. Содействует обеспечению учреждений здравоохранения современным медицинским оборудованием в рамках государственных программ и других источников. Содействует обеспечению капитальных вложений в объекты здравоохранения за счет средств областного бюджета.

2.7.9. В рамках предоставленных полномочий контролирует организацию оказания платных медицинских услуг в учреждениях здравоохранения.

2.7.10. Анализирует состояние материально-технической базы учреждений здравоохранения. Выносит результаты проверок на обсуждение заседаний коллегии Департамента согласно плану работы.

2.7.11. Реализует мероприятия отраслевой "дорожной" карты, направленные на повышение заработной платы отдельных категорий работников учреждений здравоохранения в рамках реализации указов Президента Российской Федерации;

2.8. Профсоюз:

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

2.8.2. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти с предложением о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников учреждений здравоохранения.

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

2.8.4. Направляет своих представителей для участия в работе аттестационных комиссий при аттестации работников учреждений здравоохранения, в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов органов исполнительной власти, программ, относящихся к сфере социально-экономических и трудовых отношений.

2.8.5. Организует обучение и проводит консультации профсоюзного актива по вопросам производственно-экономических отношений в первичных профсоюзных организациях.

2.8.6. Принимает участие в тематических мероприятиях Департамента.

2.8.7. Разрабатывает методические рекомендации, проводит обучающие семинары по основам экономических, правовых знаний, заключению коллективных договоров, издает информационные бюллетени по производственно-экономической и правовой тематике.

### 3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждениями здравоохранения

В целях развития социального партнерства Стороны признали необходимым:

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

3.2. 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.

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

3.4. 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.

3.5. В целях снижения социальной напряженности, Стороны договорились прилагать совместные усилия для обеспечения объективности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат, материальной помощи работникам.

3.6. Оказывать содействие в создании и обеспечении деятельности первичных организаций Профсоюза.

3.7. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства в учреждениях здравоохранения.

3.8. Принимать совместное участие в разработке и принятии документов, касающихся социальной поддержки работников учреждений здравоохранения.

3.9. Осуществлять награждение Почетной грамотой Департамента здравоохранения Томской области, Почетной грамотой Томской областной организации Профсоюза работников здравоохранения в порядке и на условиях, определенных соответствующими Положениями.

3.10 Осуществлять согласование награждения работников учреждений здравоохранения государственными наградами с соответствующими выборными органами первичных профсоюзных организаций.

#### 4. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются действующим трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором и трудовым договором.

4.2. При приеме на работу с работниками в соответствии со ст. 67 ТК РФ заключаются трудовые договоры в двух экземплярах в письменной форме.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, по отношению к коллективному договору, являются недействительными.

4.3. Срочные трудовые договоры могут заключаться с работниками, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ.

Заключение трудовых договоров на определенный срок по другим основаниям (решение собрания коллектива, отсутствие финансовой стабильности, выполнение работы по оказанию платных услуг и прочее) недопустимо.

4.4. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм и условий оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 372 ТК РФ. О введении новых норм и условий оплаты труда работники должны быть извещены письменно не позднее, чем за два месяца.

4.5. Увольнение руководителей учреждений здравоохранения, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным статьями 81, 278 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения областного комитета Профсоюза

в соответствии со ст. 372 ТК РФ. Вопрос о даче согласия на увольнение должен быть рассмотрен Президиумом областного комитета в пятидневный срок со дня поступления письменного обращения по этому вопросу.

4.6. При направлении работодателем работника для обучения с отрывом от работы (подготовка и дополнительное профессиональное образование) за последним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата, как по основному месту работы, так и по работе на условиях внутреннего совместительства. Работникам, направляемым на обучение с отрывом от работы (подготовка и профессиональное образование) в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.7. Устанавливать в коллективных договорах учреждения, что при нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатели обязаны производить их выплату с уплатой процентов в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.8. Выплачивать заработную плату работнику в месте выполнения им работы либо переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

Стороны договорились:

4.9. Рекомендовать руководителям учреждений здравоохранения при заключении трудовых договоров с вновь принятыми высококвалифицированными специалистами, предусматривать в них дополнительные условия, способствующие закреплению данных специалистов в соответствующих учреждениях здравоохранения.

4.10. Осуществлять при необходимости взаимодействие при проведении проверок по вопросам организации и оплаты труда и соблюдения действующего трудового законодательства в учреждениях здравоохранения.

## 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 учреждения здравоохранения определяются законодательством Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждений здравоохранения не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени медицинских работников подведомственных организаций устанавливается в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности".

5.3. В соответствии с действующим законодательством для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.4. Рабочее время педагогических и иных работников, регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.5. Рабочее время водителей автомобилей в учреждениях здравоохранения регламентируется приказом Минтранса РФ от 20.08.2004 года №15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

5.6. В соответствии с действующим законодательством водителям автомобилей в учреждениях здравоохранения может быть установлен ненормированный рабочий день, решение о котором принимается руководителем учреждения здравоохранения с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

5.7. Для работников учреждений здравоохранения в возрасте от 16 до 18 лет и работников учреждений здравоохранения, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.8. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением ВС РСФСР от 1 ноября 1990 года №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», устанавливается 36 – часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

5.9. Для работников из числа женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным или трудовым договорами устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами.

5.10. 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.

5.11. Допускаются следующие виды работ за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 97 ТК РФ):

- сверхурочная работа;
- на условиях ненормированного рабочего дня.

5.12. Работникам учреждений здравоохранения ежегодно предоставляются следующие виды ежегодных оплачиваемых отпусков:

- основной отпуск (продолжительностью 28 календарных дней);
- дополнительный отпуск за работу с ненормированным рабочим днем.
- дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями

труда продолжительностью в соответствии с приложением к коллективному договору, разработанному с учетом:

- постановления Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»;
- постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;
- приказа Минздрава России № 225, Минобороны России № 194, МВД России № 363, Минюста России № 126, Минобразования России № 2330, Минсельхоза России № 777 и ФПС России. № 292 от 30 мая 2003 г «Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, дающих право на дополнительно оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

- дополнительный отпуск за непрерывную работу свыше трех лет в следующих должностях: врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей), врачам участковым терапевтам и педиатрам территориальных участков городских поликлиник, медицинскому персоналу участковых больниц, амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов, врачам и среднему медицинскому персоналу домов сестринского ухода и хосписов; врачам и среднему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, участковым сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков;

- дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ);
- другие.

Рекомендовать руководителям учреждений здравоохранения с учетом своих финансовых возможностей по согласованию с выборным органом Профсоюза самостоятельно устанавливать другие дополнительные оплачиваемые (неоплачиваемые) отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами.

5.13. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

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

превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную ч. 2 ст. 117 ТК РФ, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до его начала.

5.15. 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.

## 6. Обязательства в области создания здоровых и безопасных условий труда

Охрана труда – система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

6.1. Стороны обязуются:

6.1.1. Осуществлять деятельность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами в области охраны труда.

6.1.2. Ежегодно заслушивать на итоговом семинаре – совещании вопросы состояния условий и охраны труда, уровня производственного травматизма и заболеваемости (профессиональной и с временной утратой трудоспособности) медицинских работников, выполнения мероприятий коллективных договоров и соглашения.

6.1.3. Осуществлять учет и анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в отрасли, разработку и контроль выполнения мероприятий по их предупреждению.

6.1.4. Оказывать консультативно-методическую помощь учреждениям здравоохранения и координировать их деятельность по вопросам организации работ по охране труда.

6.1.5. Способствовать созданию в учреждениях здравоохранения на паритетных началах комитетов (комиссий) по охране труда (ст. 218 ТК РФ)

6.2. Департамент содействует:

6.2.1. Обеспечению финансирования мероприятий по разделу «Условия и охрана труда» коллективных договоров, принимаемых в учреждениях здравоохранения в размере не менее 0,2% от суммы затрат, полученных от оказания работ и услуг.

6.2.2. Созданию службы охраны труда или введению должности специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области в каждом учреждении, численность работников которого превышает более 50 работников (ст. 217 ТК РФ).

6.2.3. Обеспечению безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;

6.2.4. Обучению 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.

6.2.5 Беспрепятственному допуску представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

6.2.6. Предоставлению уполномоченным по охране труда первичных профсоюзных организаций учреждений здравоохранения для выполнения своих обязанностей рабочего времени не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка (ст. 17 Закона Томской области «Об охране труда в Томской области» от 09.07.2003 №83-ОЗ).

6.3. Департамент обязуется:

6.3.1. Предусмотреть при формировании областного бюджета и тарифов в системе обязательного медицинского страхования расходы на обеспечение работников учреждения здравоохранения:

6.3.1.1. Специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением(ст. ст. 212, 221 ТК РФ);

6.3.1.2. Молоком и лечебно-профилактическим питанием по установленным нормам для работников, занятых на работах с вредными и особо вредными условиями труда (ст. 222 ТК РФ);

6.3.1.3. Санитарно-бытовыми помещениями (гардеробные, душевые, умывальные, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, помещения для приема пищи, комнатами гигиены женщин и т.п. помещениями) (ст. 223 ТК РФ);

6.3.1.4. На проведение специальной оценки условий труда (ст. 212 ТК РФ);

6.3.1.5. На проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) (ст. 213 ТК РФ);

6.3.1.6. На обязательное страхование медицинских, фармацевтических и иных работников государственной системы здравоохранения, работа которых связана с угрозой их жизни и здоровью в соответствии с действующим законодательством на территории Томской области;

6.3.1.7. На приобретение комплекта (комплектов) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

6.3.1.8. На создание и оборудование кабинетов охраны труда в каждом учреждении здравоохранения при численности 100 и более работников (Постановление Минтруда России от 17.01.2001 №7).

6.4. Профсоюз обязуется:

6.4.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий труда и охраны труда в соответствии с законодательством РФ (ст. 370 ТК РФ).

6.4.2. Рассматривать вопросы условий и охраны труда на заседаниях Президиума областного комитета Профсоюза;

6.4.3. Оказывать необходимую консультативную помощь профсоюзным комитетам учреждений, уполномоченным по охране труда.

6.4.4. Разрабатывать предложения направленные на улучшения условий и охраны труда работников, и улучшение организации работы в области охраны труда и направлять их для рассмотрения работодателю.

## 7. Обязательства в области оплаты труда.

7.1. Стороны исходят из того, что:

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

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Обеспечивать систематический контроль:

7.2.1.1. За своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам;

7.2.1.2. За соблюдением действующих нормативных правовых актов, гарантирующих выплату заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим трудовые обязанности, в размерах не ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области между Администрацией Томской области, Федерацией профсоюзных организаций Томской области и объединением работодателей Томской области.

7.2.1.3. Содействовать ежегодному увеличению доли объема финансирования здравоохранения в общем объеме областного бюджета.

7.2.1.4. Содействовать увеличению заработной платы работников учреждений здравоохранения, финансируемых за счет средств системы ОМС, областного бюджета и доходов от иной приносящей доход деятельности в рамках реализации отраслевой «дорожной карты» и в случае принятия Администрацией Томской области нормативных правовых актов о повышении оплаты труда работников учреждений здравоохранения.

7.2.1.5. Содействовать обеспечению осуществления профсоюзного контроля за действием нормативных актов, затрагивающих интересы работников.

7.3. При установлении и реализации системы оплаты труда на территории Томской области рекомендовать руководителям учреждений здравоохранения:

7.3.1. Учитывать рекомендации соответствующих федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти Томской области;

7.3.2. Устанавливать размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников и квалификационным уровням с учетом соответствующей дифференциации в размерах окладов работников с разным уровнем профессиональной подготовки и квалификации;

7.3.3. Формировать структуру заработной платы работников, исходя из норм ТК РФ, в т.ч. устанавливать должностные оклады работников с учетом отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

7.3.4. Учитывать в соответствующих структурных составляющих заработной платы ряд факторов, учитываемых в настоящее время: квалификационная категория специалистов, ученая степень, почетное звание;

7.3.5. Устанавливать дополнительные выплаты специалистам за работу в сельской местности; медицинским и фармацевтическим работникам учреждений здравоохранения, обслуживающим сотрудников леспромхозов, химлесхозов и сплавных предприятий, в том числе лесопунктов и нижних складов лесопромышленных комбинатов и лесокомбинатов при наличии финансовых возможностей;

7.3.6. При формировании конкретных Перечней и условий установления выплат компенсационного и стимулирующего характера исходить из необходимости обеспечения минимальных гарантий, установленных нормативными правовыми

актами, сохранения установленных ранее выплат и их размеров, с учетом конкретных условий деятельности;

7.3.7. Разрабатывать с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Положения об оплате труда работников учреждений, учитывающие выплаты компенсационного и стимулирующего характера; о премировании; о распределении денежных средств на фонд оплаты труда, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и др.

Указанные Положения являются обязательными приложениями к коллективному договору учреждения;

7.3.8. Устанавливать доплату медицинским работникам учреждений за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сверх 20 % должностного оклада за каждый час работы в ночное время при условии обеспеченности финансовыми ресурсами. Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной медицинской помощи, скорой и неотложной медицинской помощи и экстренной консультативной помощи – в размере 100 % должностного оклада при условии обеспеченности финансовыми ресурсами.

7.3.9. Устанавливать медицинским работникам учреждений здравоохранения с их согласия дежурство на дому при оказании гражданам медицинской помощи в экстренной и неотложной форме. Учитывать особенности режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками дежурств на дому, в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому, утвержденным Приказом Минздрава России от 02.04.2014 N 148н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому».

7.3.10. Премировать за счет средств организации в пределах фонда оплаты труда работников награжденных нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации. Конкретные размеры единовременного премирования устанавливаются коллективным договором.

7.3.11. Предусматривать в коллективных договорах установление процентной надбавки к заработной плате молодежи (лицам в возрасте до 35 лет) в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях при условии обеспеченности финансовыми ресурсами.

7.4. Департамент обязуется:

7.4.1. При разработке нормативных правовых актов, регламентирующих установление системы оплаты труда в учреждениях здравоохранения, учитывать мнение Профсоюза.

7.4.2. Рекомендовать руководителям учреждений здравоохранения при разработке проектов нормативных правовых актов, обеспечивающих гарантии установления системы оплаты труда, в учреждениях здравоохранения, предусматривать условия и размеры оплаты труда работников не ниже установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а также законами и иными нормативными правовыми актами Томской области.

7.4.3. Обеспечивать гарантии по минимальной заработной плате работников учреждений здравоохранения, на уровне не ниже установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области.

7.4.4. Проводить работу по совершенствованию отраслевой системы оплаты труда в учреждениях здравоохранения, направленную на стимулирование

работников учреждений здравоохранения к повышению качества предоставляемых государственных услуг.

7.4.5. Устанавливать уровень соотношения заработной платы между 10% высокооплачиваемых работников организаций и 10% низкооплачиваемых работников, как правило, не выше 6 раз.

7.4.6 Продолжить работу по поэтапному повышению размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников учреждений здравоохранения. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов) работников, исходя из увеличения их доли в структуре заработной платы работников до 55% - 60% (процентов).

## 8. Обязательства в области социальных гарантий и льгот

Стороны при регулировании вопросов в области социальных гарантий и льгот для работников учреждений здравоохранения договорились:

8.1. Обеспечивать участие профсоюзных организаций в управлении средствами страхования и организации санаторно-курортного лечения и оздоровления работников через комиссии по социальному страхованию;

8.2. Через первичные профсоюзные организации обеспечивать отдых детей и подростков в оздоровительных лагерях с реализацией путевок работникам;

8.3. Содействовать выполнению установленных законодательством Российской Федерации гарантий и льгот работникам и их семьям и не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий за счет средств от платных услуг при заключении коллективных договоров в организациях здравоохранения;

8.4. Принимать участие в подготовке и проведении, а также содействовать финансированию культурно-массовых мероприятий, проводимых на территории Томской области, для работников учреждений здравоохранения;

8.5. Рекомендовать руководителям учреждений здравоохранения в случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает в данной должности, переводить, с согласия работника, на должность, соответствующую его образованию.

8.6. Департамент:

8.6.1. Принимает необходимые меры по обеспечению денежными средствами учреждения здравоохранения для совершенствования профессиональной подготовки, получения квалификационной категории и сертификата специалиста и переподготовки специалистов высшего и среднего звена.

8.6.2. Рекомендует руководителям учреждений здравоохранения при разработке коллективных договоров включать в текст разделы, содержащие мероприятия по развитию кадрового потенциала и поддержке работающей молодежи, закрепление наставников за всеми молодыми специалистами в первый год их работы в учреждениях здравоохранения. Установление наставникам доплаты за работу с молодежью на условиях, определяемых коллективными договорами.

8.7. Профсоюз:

8.7.1. Оказывает методическую и практическую помощь работникам учреждений здравоохранения и первичным организациям Профсоюза при подготовке и заключению коллективных договоров и Соглашений по охране труда в учреждениях здравоохранения.

8.7.2. Осуществляет консультативную помощь, защиту прав и законных интересов работников по вопросам обеспечения их занятости, приема на работу,

увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.7.3. Предоставляет членам Профсоюза социальные гарантии в соответствии с утвержденными Президиумом областного комитета положениями (Положение о порядке образования ссудного Фонда и выдачи беспроцентных ссуд членам профсоюза, Положение о Фонде обучения профсоюзных кадров и актива Томской областной организации Профсоюза работников здравоохранения, Положение о поощрении профактива и членов профсоюза, Положение о порядке оказания материальной помощи членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета, и т.д.);

8.7.4. Устанавливает ежегодные профсоюзные стипендии для студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования в размерах, предусмотренных Положением «О профсоюзных стипендиях», утвержденным постановлением Президиума ОК Профсоюза работников здравоохранения;

8.7.5. Направляет средства на реализацию молодежной политики в размере, утвержденном постановлением Президиума ОК Профсоюза работников здравоохранения (3,5 % в расходной части профбюджета ОК Профсоюза)

8.7.6. Организует работу с молодежными комиссиями учреждений здравоохранения в соответствии с Концепцией по молодежной политике и планами работы.

## 9. Обязательства в области гарантий занятости

Стороны при регулировании вопросов в области гарантий занятости работников учреждений здравоохранения признали необходимым:

9.1. Рекомендовать руководителям учреждений здравоохранения, соответствующим выборным органам организаций Профсоюза при возникающей необходимости сокращения рабочих мест руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации, применять естественное сокращение рабочих мест, т.е. в первую очередь сокращать вакансии, совместителей, в период сокращения прекращать прием на работу новых лиц.

9.2. При увольнении в связи с сокращением численности или штатов, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе предоставлять:

- избранным в состав выборных органов организаций Профсоюза, молодежных советов, комиссий;
- одиноким родителям (отцу, матери), имеющим детей до 18-летнего возраста;
- лицам, предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- не сокращать двух и более работников из одной семьи.

9.3. В случае предстоящих массовых увольнений в организациях здравоохранения Томской области Стороны проводят взаимные консультации и разрабатывают комплекс мер по снижению социальной напряженности.

9.4. Рекомендовать руководителям учреждений здравоохранения и соответствующим выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных договоров предусматривать обязательства по организации опережающей профессиональной переподготовки высвобождаемых работников и в первую очередь молодежи до наступления срока расторжения трудового договора по сокращению штатов.

9.5. Считать критерием массового увольнения работников организации:

а) увольнение в связи с сокращением численности или штата работников в следующем количестве:

- для организации с численностью до 100 человек:  
30 и более человек в течение 90 календарных дней;
  - для организаций с численностью от 101 до 500 человек:  
30 и более человек в течение 30 календарных дней;  
60 и более человек в течение 90 календарных;
  - для организаций с численностью более 501 человек:  
50 и более человек в течение 30 календарных дней;  
100 и более человек в течение 90 календарных дней;
- б) ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек.

#### 9.6. Департамент:

9.6.1. Организовывает работу по прогнозированию численности высвобождаемых работников отрасли, анализу и постоянному их учету, содействует созданию условий, направленных на профессиональную переподготовку высвобождаемых работников.

9.6.2. Не допускает экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников здравоохранения при реорганизации, изменении организационно-правовой формы учреждения здравоохранения.

При инициации ликвидации или реорганизации учреждений здравоохранения, их подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущего за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшения условий труда, осуществляет соответствующие мероприятия только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) Профсоюза и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов Профсоюза. Результаты переговоров оформляются протоколом.

#### 9.7. Профсоюз:

9.7.1. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах найма и увольнения работников, предоставления им льгот и гарантий при высвобождении.

9.7.2. Оказывает бесплатную консультационную и правовую помощь первичным профсоюзным организациям, членам Профсоюза по вопросам занятости.

9.7.3. Добивается включения в коллективные договоры мероприятий, направленных на сохранение числа рабочих мест, переподготовку высвобождаемых работников, предоставления им льгот и компенсаций сверх установленных законодательством РФ.

### 10. Гарантии прав организаций Профсоюза

В целях обеспечения гарантий прав организаций Профсоюза  
Департамент обязуется:

10.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничений прав и гарантий профсоюзной деятельности, установленных ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативными правовыми актами.

10.2. Содействовать бесплатному предоставлению первичным профсоюзным организациям учреждениям здравоохранения помещений, отвечающим санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченным отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы первичных профсоюзных организаций 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 коллективным договором.



10.3. Содействовать созданию в учреждениях здравоохранения первичных профсоюзных организаций.

10.4. Рекомендовать руководителям учреждений здравоохранения:

10.4.1. Производить оплату труда председателю первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя в рамках, установленных коллективным договором, согласно статье 377 ТК РФ.

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

10.4.3. Руководителям, их заместителям, членам первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, сохранять средний заработок на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых организацией Профсоюза, спортивных мероприятий, профсоюзной учебы, предусмотрев данный пункт в коллективном договоре.

10.4.4. Организовать работу комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию в соответствии с пунктом 11 Постановления Правительства РФ от 12 февраля 1994 года №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации».

#### 11. Заключительные положения

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами.

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.3. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.4. При невыполнении обязательств Соглашения по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

11.5. Настоящее соглашение подписано в 2 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

11.6. Настоящее соглашение вступает в силу с 1 января 2018 года и действует в течение трех лет..

Начальник  
Департамента здравоохранения  
Томской области



А.В. Холопов

2017 г.

Председатель Томской областной  
организации профсоюза работников  
здравоохранения Российской  
Федерации



Н.А. Букреева

2017 г.