

Министр здравоохранения  
Новосибирской области



Р.М. Заблоцкий

Председатель  
Новосибирской областной  
организации профсоюза  
работников здравоохранения  
Российской Федерации



Г.И. Печерская

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
ПО ГОСУДАРСТВЕННЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ,  
ПОДВЕДОМСТВЕННОМУ МИНИСТЕРСТВУ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ,  
НА 2025 – 2027 ГОДЫ**

Зарегистрировано в министерстве  
труда и социального развития  
Новосибирской области

Регистрационный № 22 от «27» 12 2024 г.

Министр труда и социального развития  
Новосибирской области



Е.В. Бахарева

Заклучено «26» декабря 2024 года

г. Новосибирск

## **Раздел I. Общие положения**

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по государственным учреждениям, подведомственным министерству здравоохранения Новосибирской области, на 2025 – 2027 годы (далее - Соглашение) разработано в целях согласования интересов работников и работодателей, заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон № 10-ФЗ), Федеральным Законом Российской Федерации от 12.12.2023 № 565-ФЗ «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» (далее – постановление Правительства Новосибирской области № 272-п) и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности медицинских организаций, решение трудовых, социальных и профессиональных проблем работников здравоохранения Новосибирской области.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

Работники - работники государственных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Новосибирской области (далее – работники), в лице их полномочного представителя - Новосибирской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее - Профсоюз), действующей на основании Устава, утвержденного Учредительным съездом Профсоюза 06.06.1990 (с последующими изменениями и дополнениями);

Работодатели - руководители (главные врачи) государственных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Новосибирской области (далее - работодатели), в лице их представителя министерства здравоохранения Новосибирской области (далее - Министерство), действующего на основании Положения о министерстве здравоохранения Новосибирской области, утвержденного постановлением Правительства Новосибирской области от 09.11.2015 № 401-п «О министерстве здравоохранения Новосибирской области» (далее – Положение о Министерстве).

Соглашение распространяется на всех работников и работодателей государственных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Новосибирской области (далее – учреждения).

1.3. Соглашение вступает в действие с 01.01.2025 и действует по 31.12.2027.

1.4. Настоящее Соглашение является правовым актом, устанавливающим принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, социальных гарантий и льгот между полномочными представителями

работников и работодателей на отраслевом региональном уровне социального партнерства в пределах их компетенции.

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.

1.5. 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 областные исполнительные органы Новосибирской области в пределах, взятых на себя обязательств.

1.6. В случае проведения реорганизационных мероприятий или мероприятий по ликвидации учреждения у одной из сторон Соглашения права и обязанности по Соглашению переходят к их правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в Соглашение.

1.7. Коллективные договоры и трудовые договоры в учреждениях, на которые распространяется Соглашение, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством и Соглашением.

1.8. 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.

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

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

1.11. 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. Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения.

1.12. 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).

1.13. Для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта Соглашения, изменений и дополнений в настоящее Соглашения, а также для организации контроля за его выполнением на всех уровнях, на равноправной основе по решению Сторон образовывается постоянно действующая региональная отраслевая комиссия по разработке, заключению и контролю за выполнением Соглашения (далее – Отраслевая комиссия).

Персональный состав и порядок деятельности Отраслевой комиссии определяется совместным решением Министерства и Профсоюза, и утверждается приказом Министерства. Комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения и готовит заключение о его выполнении. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

1.14. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения. При проведении контроля Стороны Соглашения по письменному запросу представляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

1.15. Стороны Соглашения несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредставление 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 законодательством Российской Федерации.

1.16. 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).

## **Раздел II. Обязательства сторон Соглашения**

2.1. Стороны Соглашения обязуются:

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

2.1.2. 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 и руководителями (специалистами) служб охраны труда, председателями первичных профсоюзных организаций 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 ТК РФ 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.

2.1.3. Оказывать содействие работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных договоров в медицинских учреждениях и иных организациях отрасли здравоохранения Новосибирской области. Настоятельно рекомендовать руководителям учреждений, выступать инициаторами заключения коллективного договора, как основного правового акта в сфере труда на локальном уровне, без которого невозможно реально и конкретно осуществлять регулирование всего спектра социально трудовых отношений на уровне учреждения.

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

2.2.1. Достижению целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых ранее предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указа Президента Российской Федерации № 597), 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.

2.2.2. Совершенствованию и реализации в учреждениях 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».

2.2.3. 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:

2.3.1 Об учете в нормативе затрат на оказание медицинской помощи в учреждениях, реализующих государственные задания, объемов финансовых средств, необходимых для обеспечения мероприятий по охране труда.

2.3.2. О выделении из средств областного бюджета объема ассигнований, необходимых для:

- повышения уровня оплаты труда работников, определенных Указом Президента Российской Федерации № 597, от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее – Указ Президента Российской Федерации № 1688) и от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;

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

- совершенствование систем оплат труда, исходя из увеличения доли выплат по должностным окладам в структуре заработной платы.

2.4. Стороны Соглашения обеспечивают систематический контроль:

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

- за реализацией ТК РФ, федеральных законов и иных нормативных правовых актов при установлении и изменении в учреждениях систем оплаты труда.

2.5. Стороны договорились учитывать мнение организаций Профсоюза при выдвижении руководителей и работников медицинских организаций на присвоение государственных, региональных, ведомственных и отраслевых наград, а также почетных званий.

2.6. Министерство:

2.6.1. Участвует в реализации положений настоящего Соглашения в пределах полномочий, определенных Положением о Министерстве, в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые права работников отрасли.

2.6.2. При проведении аттестации руководителей учреждений и медицинских работников на квалификационную категорию и проведение аккредитации обеспечивает участие представителей организаций Профсоюза в работе аттестационных комиссий Министерства.

2.7. Профсоюз:

2.7.1. Обеспечивает представительство и защиту социально – трудовых прав и интересов работников, в том числе при разработке и согласовании (вынесении мотивированного мнения) проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально – трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.7.2. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и первичным профсоюзным организациям в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового

права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.7.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон Соглашения и предотвращения социальной напряженности в коллективах подведомственных учреждений.

2.7.4. Осуществляет контроль над соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, содействует в проведении специальной оценки условий труда.

### **Раздел III. Оплата труда**

3.1. Стороны достигли соглашения и рекомендуют работодателям:

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

3.1.2. 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.

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

3.1.4. Учитывать, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области (в случае его заключения), с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П.

3.1.5. Устанавливать системы оплаты труда работников учреждений на основании приложения № 1 к Соглашению «Отраслевое тарифное соглашение по государственным учреждениям, подведомственным министерству здравоохранения Новосибирской области, на 2025 - 2027 годы» (далее – приложение № 1 к Соглашению).

3.1.6. Проводить мониторинг систем оплаты труда в учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение доли должностного оклада в структуре заработной платы, соотношение в оплате труда руководителей и работников, а также основного и административно – вспомогательного персонала.

3.1.7. Оказывать методическую, практическую и юридическую помощь учреждениям по вопросам оплаты труда, а также проводить разъяснительную

работу по совершенствованию систем оплаты труда и оформлению трудовых отношений.

3.1.8. Установить предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и работников учреждений в кратности от 1 до 5 с учетом сложности и объема выполняемой работы (уровень оказания медицинской помощи, коечный фонд учреждения, численность прикрепленного к организации населения, численность работников и др.)

3.2. Работодатели обеспечивают:

3.2.1. Дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников.

3.2.2. 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 Соглашению.

3.2.3. 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.

3.2.4. 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.

3.2.5. 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.

3.2.6. 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 в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.



3.3. Работодатели соблюдают действующие нормативные правовые акты, гарантирующие:

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

3.3.2. Обеспечение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников учреждения и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области (в случае, если работники учреждения относятся к категориям работников, определенным Указом Президента Российской Федерации № 597 и Указом Президента Российской Федерации № 1688).

3.4. Оплата труда работников учреждений осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области № 272-п, приложением № 1 к Соглашению и трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. Установление размеров и условий осуществления выплат компенсационного характера осуществляется следующим образом:

3.5.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере, дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и Приложением № 1 к Соглашению.

3.5.2. Медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической, наркологической, туберкулезной помощи, а также осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, чья работа связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, медицинским работникам судмедэкспертизы в порядке и размерах, определенных Приложением № 1 к Соглашению.

Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены по сравнению с размерами, установленными в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда.

3.5.3. В случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, от 20% до 50% части оклада часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время; работникам, осуществляющим оказание экстренной, скорой и неотложной помощи, от 20% до 100% части оклада (должностного оклада).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом,

принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

- за работу в праздничные дни, сверхурочную работу в соответствии с трудовым законодательством. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом правовых позиций Конституционного суда РФ, изложенных в постановлениях от 28.06.2018 г. № 26-п, от 11.04.2019 г. № 17-п, от 16.12.2019 г. № 40-п.

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ в пределах нормальной продолжительности рабочего времени только с письменного согласия работника (по соглашению сторон).

3.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы по занимаемой должности устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

3.7. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль над соблюдением прав и интересов работников, подведомственных организаций в области оплаты труда и трудовых отношений;

- проводить обучение профактива, руководителей и служб, подведомственных организаций по вопросам оплаты труда, охраны труда;

- оказывать консультативную и практическую помощь первичным профсоюзным организациям, членам Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации по вопросам оплаты труда, охраны труда.

## **Раздел IV. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Стороны Соглашения договорились, что:

4.1.1. Режим труда и отдыха в учреждениях устанавливается для работников в зависимости от занимаемой ими должности (структурного подразделения) Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 372 ТК РФ)

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 в соответствии с ст. 263.1. ТК РФ, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников 36, 33, 30, 24 часа в неделю 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».

4.1.2. 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:

#### ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ С УЧЕТОМ РЕЗУЛЬТАТОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

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

Работникам, имеющим право на сокращенную продолжительность рабочего времени по нескольким основаниям, продолжительность рабочего времени устанавливается по основанию, предусматривающему наименьшую продолжительность рабочего времени.

В соответствии с требованиями ТК РФ и Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «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.

4.1.3. На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в части первой статьи 92 ТК РФ, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно установленной денежной компенсации в порядке и размерах, и на условиях, которые установлены коллективными договорами:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

4.1.4. Рабочее время водителей автомобилей управление которыми входит в их трудовые обязанности, педагогических и иных работников регламентируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.1.5. 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 ТК РФ, постановлением Правительства Российской Федерации 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 Российской Федерации 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, 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.

4.1.6. 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.

4.1.7. 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.

4.1.8. 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.

4.1.9. В целях реализации территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в Новосибирской области 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 Министерства здравоохранения Российской Федерации 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».

4.1.10. 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 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

4.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

1) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 117 ТК РФ, 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:

**ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА С УЧЕТОМ РЕЗУЛЬТАТОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ  
ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА**

| 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.

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.

4.2.2 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»:

- 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».

4.2.3 Работникам за непрерывный стаж работы свыше трех лет в государственных учреждениях здравоохранения, расположенных на территории Российской Федерации, продолжительностью 3 дня, в соответствии с:

а) абзацем первым пункта 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);

б) перечнем отдельных категорий медицинских работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, указанных в приложении к постановлению Правительства Российской Федерации от 20.12.2021 № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников».

При определении продолжительности непрерывной работы в должностях врачей общей практики (семейных врачей) и медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей) для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью три дня, засчитывать время непосредственно предшествующей непрерывной работы в должностях участковых врачей-терапевтов и участковых врачей-педиатров территориальных участков и медицинских сестер терапевтических и педиатрических территориальных участков.

4.2.4. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, устанавливаются в размере не менее трех календарных дней, 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».

4.2.5. 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.

4.3. Графики отпусков в учреждениях 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.

4.4. Работодатель может предоставить работникам, по предварительному письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ и положениями коллективного договора.

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

### **5.1. Стороны Соглашения договорились:**

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

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

5.1.3. В случае реорганизации или ликвидации подведомственного учреждения либо сокращения численности или штата работников, возможного расторжения трудовых договоров с работниками персонально и в письменной форме под роспись работодатели 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.

5.1.4. В случае увольнения работников в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждений здравоохранения, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата высвобождаемым работникам

предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

5.1.5. Критериями массового высвобождения работников учреждений считаются:

- а) ликвидация учреждений 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 1 000 человек и более;
  - 20 - 24 и более человека при численности работающих от 500 до 1 000 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.

5.2. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям включать в коллективные договоры 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.

5.3. Работодатели учреждений:

5.3.1. 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.

5.3.2. 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.

5.3.3. 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.

5.3.4. В случае отсутствия у работодателя работы, на которую может быть переведен работник, нуждающийся в переводе в соответствии с медицинским заключением, работодатель на весь указанный в медицинском заключении срок отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности) (ст. 73 ТК РФ).

5.4. Стороны Соглашения договорились что:

5.4.1. Профсоюз осуществляет контроль над соблюдением законодательства, защищает интересы работников при смене собственника имущества учреждения здравоохранения, его реорганизации или ликвидации.

5.5. Стороны Соглашения при регулировании трудовых отношений, режима труда и отдыха исходят из того, что:

5.5.1. Работодатели обязуются:

- оформлять с работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства, в двух экземплярах, подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя;

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

- трудовой договор с работниками учреждений заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

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.

Локальные нормативные акты, связанные с внедрением профессиональных стандартов, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в установленном нормативным правовым актом порядке.

Работодатель не вправе требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

5.5.2. 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; ознакомить работника с деятельностью первичной профсоюзной организации у данного Работодателя:

- при приеме на работу работодатель рекомендует кадровой службе (специалисту по кадрам) направлять работника в первичную профсоюзную организацию (при ее наличии) в целях доведения до сведения работника информации о деятельности профсоюзной организации, о гарантиях и компенсациях, предусмотренных у данного работодателя.

5.5.3. Работодатель не допускает необоснованный отказ в приеме на работу граждан, в том числе достигших предпенсионного возраста.

5.5.4. Содержание трудового договора, в том числе и работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

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

5.5.5. 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.

5.5.6. Содействуют созданию организаций профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и способствуют увеличению профсоюзного членства как важнейшего фактора социального партнерства с работодателем и основы стабильности, благополучия в коллективах.

5.6. Работодатель предусматривает средства в пределах показателей плана финансово-хозяйственной деятельности (для государственных бюджетных и государственных автономных учреждений) и в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств (для казенных учреждений) для организации переподготовки, специализации и повышения квалификации работников учреждений.

5.6.1. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. В случае направления работника на обучение с частичным отрывом от работы, за ним сохраняется средний заработок за часы, пропущенные в связи с обучением, а также производится оплата времени, фактически отработанного работником.

## **Раздел VI. Условия и охрана труда**

6.1. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

6.1.1. Министерство:

- 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 в вопросах организации работы по охране труда и обеспечивает координацию их деятельности в этой области.

#### 6.1.2. 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. 224 ТК РФ);
- создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в каждом учреждении с численностью 50 и более работников (ст. 223 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 специальной одежды, специальной обуви 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. 220 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 существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, о применении видео- и аудиофиксации процессов производства работ в целях контроля за безопасностью производства работ (ст. 216.2 ТК РФ);

- 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 Российской Федерации от 05.07.2022 № 1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников», приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве», приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.05.2001 № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации», приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 24.02.2005 № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве», приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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;

- 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;

- 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;

- предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием условий труда, на период их участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, а также на период их обучения по охране труда;

- меры морального и материального поощрения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов за исполнение ими общественных обязанностей в области охраны труда;

- условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, а также членами комитетов (комиссий) по охране труда контроля за соблюдением на рабочих местах требований норм и правил по охране труда, организацию и оплату их обучения, в том числе обеспечивают правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации;

- внедрение концепции «нулевого травматизма» в организациях;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку (ст. 214 ТК РФ);

- расследование и учет микроповреждений (микротравм) на производстве.

#### 6.1.3. Профсоюз обязуется:

- организовывать работу по осуществлению контроля над соблюдением работодателями требований охраны труда на рабочих местах, в соответствии с законодательством, иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений по вопросам условий и охраны труда;

- способствовать и контролировать осуществление работодателями соблюдения периодичности проведения инструктажей и обучения работников по

вопросам охраны труда, приемам оказания первой помощи пострадавшим и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проводить профсоюзные мониторинги по вопросам условий и охраны труда, и информационно-разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда;

- содействовать организации и проведению обучения работников в области условий и охраны труда, участвовать в работе создаваемых в организации комитета (комиссии) по охране труда и по проведению специальной оценки условий труда, а также осуществлять контроль над ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- разрабатывать предложения по вопросам улучшения условий и охраны труда работников, организации работы в области охраны труда, а также направлять их для рассмотрения работодателю;

- участвовать в соответствующих комиссиях и представлять интересы членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев и заболеваний, связанных с их профессиональной деятельностью, а также в других комиссиях, в которых участие представителей Профсоюза определено законодательством либо нормативными правовыми актами;

- организовывать проведение соответствующих этапов смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и проводить информационное освещение итогов данной работы.

- 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;

- проводить профсоюзные мониторинги по вопросам условий и охраны труда и информационно – разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда;

- участвовать во внедрении и реализации концепции «нулевого травматизма» в организациях путем мотивации членов профсоюза по неукоснительному соблюдению требований безопасности труда, повышения компетентности членов профсоюза в сфере охраны труда, осуществлении общественного контроля состояния условий и охраны труда в организациях, пропаганды передового опыта в сфере обеспечения безопасности труда.

#### 6.1.4. Министерство и Профсоюз:

- осуществляют проверки, в том числе совместные с учетом п.14 Порядка организации и проведения ведомственного контроля качества и безопасности медицинской деятельности (приказ Минздрава России от 31.07.2020 №787н), подведомственных учреждений по соблюдению требований безопасных условий и охраны труда, включая заслушивание (при необходимости) на созданном территориальном совместном совете (комиссии) охраны труда председателей



первичных профсоюзных организаций и руководителей подведомственных учреждений;

- обеспечивают соблюдение прав и законных интересов работников в области охраны труда через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза;

- обеспечивают на время приостановки работ в учреждении, отделении, на рабочем месте вследствие нарушения законодательства по охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника сохранять за ним место работы, должность и средний заработок.

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.

## **Раздел VII. Меры социальной поддержки, гарантии и компенсации**

### **7.1. Стороны Соглашения договорились:**

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

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

7.1.3. 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».

7.1.4. Работники учреждений пользуются установленными льготами на:

- санаторно-курортное лечение и оздоровление работников;
- на проведение бесплатной вакцинации и ревакцинации против гриппа, вирусного гепатита В, С, новой коронавирусной инфекции COVID-19;
- 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».

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

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

7.1.7. Профсоюз обеспечивает представительство и защиту индивидуальных социально – трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза. Способствовать созданию условий для повышения жизненного уровня работников, являющихся членами Профсоюза и их семей.

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

8.1. Стороны Соглашения считают молодыми работниками граждан Российской Федерации - работников учреждений, впервые окончивших медицинские учреждения высшего (в том числе ординатуру) и среднего профессионального образования и впервые заключивших в течение шести месяцев после окончания учебного заведения (в том числе ординатуры) трудовые договоры сроком не менее чем на три года в соответствии с полученной специальностью, предусмотренной номенклатурой должностей медицинских и фармацевтических работников и утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.05.2023 № 205н «Об утверждении номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников», с учреждениями, расположенными в муниципальных районах и городских округах Новосибирской области (без ограничений по возрасту) (далее - молодые работники).

8.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в учреждениях являются:

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

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

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

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

8.3.3. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в учреждениях; устанавливать наставникам молодых работников доплаты за работу с молодыми работниками на условиях, определяемых коллективными договорами, Положениями об оплате труда;

8.3.4. 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;

8.3.5. 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;

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

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

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

8.3.9. Председателю молодежного совета предоставлять один день в месяц (при необходимости) с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников учреждения.

8.3.10. 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.

#### 8.4. Профсоюз:

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

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

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

8.4.4. Устанавливает ежегодную профсоюзную стипендию в размере 2 000 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.

8.5. Работодатели и первичные профсоюзные организации:

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

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

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

## **Раздел IX. Развитие социального партнерства**

9.1. В целях развития социального партнерства Стороны Соглашения договорились:

9.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно – договорного регулирования социально – трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательств и договоренности.

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

9.1.3. Совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий, повышения статуса профессии работников отрасли.

9.2. Министерство в соответствии со ст. 35.1 ТК РФ обеспечивает условия для участия Отраслевой комиссии и представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждения проектов нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые права и интересы работников учреждений.

9.3. Работодатели обязуются:

9.3.1. Не препятствовать созданию и функционированию первичных организаций Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

9.3.2. Обеспечить предоставление органам профсоюзного контроля над соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

9.3.3. В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при принятии локальных нормативных актов учитывать мнение первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

9.3.4. При приеме граждан на работу информировать о деятельности первичной профсоюзной организации и Профсоюза.

#### 9.4. Профсоюз:

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

9.4.2. 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.

9.4.3. Направляет своих представителей для участия в работе Координационного комитета территориальной аттестационной комиссии Новосибирской области.

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

9.4.5. 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.

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

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

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

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

9.4.10. Оказывает материальную помощь нуждающимся членам Профсоюза. Содействуют повышению уровня жизни членов Профсоюза.

9.4.11. 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.

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

9.4.13. 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.

## **Раздел X. Обеспечение гарантий прав Профсоюза в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций**

10.1. Стороны Соглашения договорились, что в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов Профсоюза

10.2. Министерство:

10.2.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза в соответствии с положением Конституции Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим законодательством Российской Федерации.

Обеспечивает выполнение работодателями хода выполнения принятых обязательств Соглашения и коллективных договоров и информирования об этом Сторон социального партнерства.

10.3. Работодатели:

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

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

10.3.3. Предоставляют бесплатную информацию о деятельности учреждения, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально – трудовым вопросам.

10.3.4. 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.

10.3.5. 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.

10.3.6. 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.

10.3.7. 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.

10.3.8. 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.

10.3.9. 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.

10.3.10. 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 ТК РФ с работником, являющимся членом выборного профсоюзного органа.

10.4. Профсоюз обеспечивает:

10.4.1. Содействие в реализации настоящего Соглашения, в подготовке и проведении коллективно – договорной компании в соответствии с трудовым законодательством.

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

10.4.3. Осуществления контроля над соблюдением социальных гарантий работников отрасли в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

10.4.4. Осуществление контроля над соответствием проектов коллективных договоров требованиям действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права путем проведения юридической экспертизы.

10.4.5. Обучение профсоюзного актива вопросам трудового законодательства, охраны труда и другим вопросам.

10.4.6. Участие в проведении специальной оценки условий труда в учреждениях.

## **Раздел XI. Заключительные положения**

11.1. Соглашение вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует в течение трех лет, независимо от факта проведения уведомительной регистрации.

Министерство обязуется в течение семи дней после подписания зарегистрировать Соглашение в министерстве труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области.

11.2. Стороны договорились, что Министерство в течение десяти дней после регистрации Соглашения доводит текст Соглашения до сведения руководителей подведомственных учреждений, а Профсоюз до первичных профсоюзных организаций, в течение двух недель с момента уведомительной регистрации Соглашения, а также размещают его на официальных интернет-сайтах.

11.3. Контроль над выполнением Соглашения 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.

11.4. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить изменения и дополнения в текст Соглашения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.5. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения Стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период или о продлении срока действия настоящего Соглашения на срок не более трех лет.

11.6. Стороны Соглашения освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Соглашению, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы), и, если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Соглашения. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Соглашению отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

---