

Министерство здравоохранения  
Пермского края

Пермская краевая организация  
профсоюза работников  
здравоохранения Российской  
Федерации

Министр здравоохранения  
Пермского края

Председатель

  
О.Б. Мелехова  
«14» ноября 2019 г.

  
Г.А. Шабалин  
«14» ноября 2019 г.

### Соглашение

о взаимодействии между Министерством здравоохранения Пермского края и  
Пермской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения  
Российской Федерации в области социально-трудовых отношений и  
социальной защиты работников учреждений здравоохранения Пермского  
края  
на 2020-2022 годы

Министерство  
промышленности,  
предпринимательства и торговли  
Пермского края

**СОГЛАШЕНИЕ  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

№ 144 - 27 - ноября 2019 г.  
Подпись 

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее соглашение (далее – Соглашение) заключено в целях обеспечения трудовых, социальных, экономических прав и интересов работников и руководителей государственных учреждений здравоохранения Пермского края с учетом норм Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона Российской Федерации от 12.01.96 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.2. Сторонами настоящего Соглашения (далее – Стороны) являются Пермская краевая организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации в лице Краевого комитета (далее – Крайком) и Министерство здравоохранения Пермского края (далее – Министерство), представляющие интересы государственных учреждений здравоохранения Пермского края.

1.3. Положения настоящего Соглашения являются обязательными для применения государственными учреждениями здравоохранения Пермского края (далее – Учреждения) и профсоюзными организациями, входящими в состав Пермской краевой организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и служат основой при заключении коллективных договоров и принятии локальных нормативных актов Учреждений.

1.4. Соглашение заключено с учетом действующего на момент его подписания законодательства Российской Федерации и не ограничивает права руководителей Учреждений в предоставлении дополнительных социально-экономических гарантий, определенных коллективными договорами.

1.5. Крайком и профсоюзные организации работников здравоохранения Российской Федерации выступают в качестве полномочных представителей работников, являющихся членами Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее – Профсоюз), при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также ведении переговоров

по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штата и численности работающих), охраны труда и другое.

1.6. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01.01.2020 г. и действует по 31 декабря 2022 года.

1.7. Стороны Соглашения в течение 7 рабочих дней со дня его подписания обеими Сторонами размещают настоящее Соглашение на сайтах Министерства и Крайкома.

Уведомительную регистрацию Соглашения осуществляет Крайком.

1.8. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить дополнения и уточнения в него на основе взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством.

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

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

## **2. Деятельность Сторон при исполнении Соглашения**

2.1. Стороны Соглашения:

2.1.1. принимают участие в работе коллегиальных органов Министерства и Крайкома;

2.1.2. направляют друг другу полную и своевременную информацию о перспективных планах и направлениях деятельности отрасли.

2.2. Итоги по выполнению настоящего Соглашения ежегодно рассматриваются на заседании Министерства при участии представителей Крайкома или Президиуме Крайкома при участии представителей Министерства.

2.3. Стороны вправе освещать в средствах массовой информации промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения.

### **3. Деятельность Сторон в части регулирования вопросов оплаты труда работников Учреждений**

3.1. Стороны Соглашения принимают необходимые меры в рамках своей компетенции в части обеспечения:

3.1.1. равной оплаты за труд равной ценности при установлении окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

3.1.2. сохранения Учреждениями гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

3.2. Стороны Соглашения рекомендуют Учреждениям при разработке локальных нормативных актов, регулирующих систему оплаты труда:

3.2.1. в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в медицинских учреждениях, снижения внутри региональной дифференциации в оплате труда продолжить работу по совершенствованию систем оплаты труда работников в части увеличения доли выплат по окладам в структуре заработной платы, сбалансировав ее таким образом, чтобы без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями 55 - 60 процентов заработной платы направлялось на выплаты по окладам, 30 процентов структуры заработной платы составляли стимулирующие выплаты

преимущественно за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, повышение квалификации, 10 - 15 процентов структуры заработной платы составляли выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников;

3.2.2. при установлении выплат стимулирующего характера за достижение конкретных результатов деятельности работников предусматривать показатели и критерии эффективности деятельности работников с отражением их в локальных нормативных актах и трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) с работниками учреждений;

3.2.3. учитывать, что размер заработной платы (с учетом выплаты за стаж непрерывной работы, но без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), при реорганизации учреждений не может быть меньше размера заработной платы (с учетом выплаты за стаж непрерывной работы), выплачиваемой работнику до реорганизации учреждений, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

3.2.4. при установлении доплат за работу в ночное время (с 22-00 ч. до 6-00 ч.) в размерах:

не менее 50% должностного часового оклада работника за каждый час работы при оказании скорой или экстренной медицинской помощи,

не менее 40% должностного часового оклада работника за каждый час работы при оказании неотложной медицинской помощи;

при дежурствах на дому доплата за работу в ночное время производится только при вызове работника в учреждение за фактическое время, затраченное на оказание медицинской помощи, с учетом времени переезда;

3.2.5. при осуществлении работниками дежурства на дому производить оплату труда из расчета тарифных ставок, оклада (должностного оклада) с учетом надбавки за наличие квалификационной категории, ученую степень и почетное звание, районного коэффициента.

В случае вызова работника в учреждение для оказания медицинской помощи, время, затраченное на оказание медицинской помощи, оплачивать из расчета тарифных ставок, оклада (должностного оклада) с учетом доплат компенсационного и стимулирующего характера;

3.2.6. производить повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки труда, в рекомендуемых размерах:

- класс (подкласс) 3.1 – не менее 4% должностного оклада,
- класс (подкласс) 3.2 – **не менее** 7% должностного оклада,
- класс (подкласс) 3.3 – **не менее** 10% должностного оклада,
- класс (подкласс) 3.4 – **не менее** 13% должностного оклада,
- класс 4 – 16% должностного оклада;

3.2.8. исчислять минимальный размер оплаты труда с учетом постановлений Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 N 38-П и от 11.04.2019 N 17-П, согласно которым оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, районный коэффициент не включаются в состав минимального размера оплаты труда;

3.2.9. производить оплату труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день с учетом постановления Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 N 26-П, согласно которому, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), начисляются все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда.

3.2.10. сохранять медицинским работникам уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению работника при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до 3х лет.

#### **4. Деятельность Сторон в части регулирования вопросов трудовых отношений, рабочего времени и отдыха**

4.1. Стороны договорились рекомендовать руководителям Учреждений здравоохранения:

4.1.1. формировать штатное расписание учреждения с учетом потребности в кадрах врачебного, среднего, младшего медицинского персонала, иных категорий работников, исходя из необходимости обеспечения качества и объемов оказываемых медицинских услуг в соответствии с порядками оказания различных видов медицинской помощи;

4.1.2. учитывать, что изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения;

4.1.3. при применении профессиональных стандартов руководствоваться рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в письме от 6 июля 2016 года № 14-2/ООГ-6465;

4.1.4. в случае установления по результатам специальной оценки условий труда класса (подкласса) вредности 3.2. и более, а так же если в Учреждении не проведена специальная оценка условий труда, для определения продолжительности дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, применять постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», в части не противоречащей действующему законодательству Российской Федерации;

4.1.5. на основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями

труда, которая превышает 7 календарных дней, заменять денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, определенных коллективным договором;

4.1.6. в целях соблюдения принципов равенства прав и возможностей, закрепленных в статье 2 Трудового кодекса РФ, учитывая часть 3 статьи 41 Трудового кодекса РФ, дающей право на установление льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, предусматривать в коллективном договоре, с учетом финансово-экономического положения учреждения, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня врачам-терапевтам участковым и врачам – педиатрам участковым центральных районных больниц, расположенных в сельской местности, за непрерывную работу в указанных учреждениях и на территориальных участках свыше трех лет, а также фельдшерам, выполняющим функции врача общей практики;

4.1.7. включать в состав комиссии, осуществляющей нормирование труда в Учреждении, представителя выборного органа работников с освобождением его от работы на время работы комиссии и сохранением средней заработной платы;

4.2. Стороны договорились разрешить Учреждениям самостоятельно:

4.2.1. на основании коллективного договора при обязательном наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, допускать увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной:

при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов,

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



4.2.2. на основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, увеличивать продолжительность рабочего времени, составляющую по результатам специальной оценки условий труда не более 36 часов в неделю, до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором;

4.2.3. на основании коллективного договора увеличивать учетный период до одного года в случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца.

## **5. Деятельность Сторон в части регулирования вопросов в сфере обеспечения охраны труда**

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. совместно рассматривать вопросы по охране труда на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

5.1.2. рассматривать предложения профсоюзных органов, направленные на сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

5.2. Стороны рекомендуют руководителям Учреждений:

5.2.1. при проведении специальной оценки условий труда учитывать, что отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора в отношении рабочих мест медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность, осуществляется независимо от концентрации патогенных микроорганизмов и без проведения исследований (испытаний) и измерений (п. 29 Методики проведения специальной оценки условий труда,

Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению", утвержденной приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н);

5.2.2. при оценке воздействия биологического фактора на рабочих местах медицинских и иных работников руководствоваться совместным письмом и Минтруда России N 15-1/10/В-7756, Минздрава России N 16-6/10/2-6553, Профсоюза работников здравоохранения РФ N 01-А/475 от 09.10.2018 «Об отнесении условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора (работы с патогенными микроорганизмами)»;

5.2.3. в случаях проведения специальной оценки условий труда без учета воздействия биологического фактора провести внеплановую специальную оценку условий труда с учетом воздействия биологического фактора;

5.2.4. в случае создания новых рабочих мест в результате перевода отдельных структурных подразделений из одного учреждения в другое, работникам, работавшим на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда на прежнем месте работы, производить повышение оплаты труда согласно пункту 3.2.6. настоящего Соглашения в размере не менее 4% тарифной ставки, оклада (должностного оклада) с учетом результатов проведенной специальной оценки условий труда по прежнему месту работы до проведения специальной оценки условий труда;

5.2.5. осуществлять проведение специальной оценки условий труда в присутствии работника, рабочее место которого оценивается.

5.3. Крайком и выборные профсоюзные органы обязуются:

- обеспечить общественный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда в Учреждениях;

- принимать участие в разработке нормативно-технической документации по охране труда, контролировать сохранение в этих документах существующих прав работников на безопасные условия труда;

- обеспечивать взаимодействие правовой и технической инспекции труда профсоюза с другими органами государственного надзора с целью обеспечения безопасности труда и профилактики производственного травматизма;

- оказывать необходимую консультативную помощь работникам и руководителям Учреждений по вопросам охраны труда.

## **6. Гарантии профсоюзной деятельности**

6.1. Министерство рассматривает обращения, заявления, требования и предложения органов Крайкома в установленные законодательством сроки и направляет письменный ответ органу Крайкома, направившему в его адрес обращение, заявление, требование или предложения.

6.2. Стороны договорились в целях развития социального партнерства не допускать агитационной деятельности против профсоюзного движения со стороны работодателей и безосновательных ограничений участия членов профсоюза в общественно-массовых мероприятиях.

6.3. Стороны договорились о проведении совместных ежемесячных обучений профсоюзного актива с освобождением от работы представителя профсоюзного комитета первичной организации с сохранением средней заработной платы на время обучения.

6.4. Стороны рекомендуют руководителям медицинских организаций создать на сайте лечебного учреждения профсоюзную страничку для размещения информации о деятельности профсоюзной организации учреждения.

## **7. Обязательства Крайкома**

7.1. Всемерно содействует реализации настоящего Соглашения.

7.2. Вносит предложение по совершенствованию законодательства о труде и о социальных гарантиях работников отрасли, проводит экспертизу

законопроектов и других нормативных актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

7.3. Осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора, оказывает бесплатную правовую помощь членам Профсоюза в решении социально-экономических вопросов и занятости работающих.

7.4. Осуществляет через свои органы на местах, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, техническую и правовую инспекцию труда, профсоюзный контроль за состоянием охраны труда, соблюдением трудового законодательства.

7.5. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников Учреждений в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, в соответствии с законодательством и настоящим Соглашением.

7.6. Организует встречи с депутатами Законодательного Собрания Пермского края, представителями краевой администрации.

Принимает участие в работе Законодательного Собрания Пермского края при формировании бюджета на очередной финансовый год.

7.7. Проводит обучение членов Профсоюза по вопросам трудового, жилищного, пенсионного законодательств.

Пронумеровано, прошнуровано,  
скреплено печатью 12 листов.

Министр здравоохранения  
Пермского края



О.Б. Мелехова

Председатель Пермской краевой организации  
Профсоюза работников здравоохранения РФ



Г.А. Шабалин