

Исполняющий обязанности  
директора Департамента  
здравоохранения города  
Севастополя



О.А.Емельяненко

Председатель Севастопольской  
территориальной организации  
профсоюза работников  
здравоохранения РФ



И.Д.Кравченко

### ДВУХСТОРОННЕЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Департаментом здравоохранения города Севастополя  
и Севастопольской территориальной организацией профсоюза работников  
здравоохранения Российской Федерации

на 2017-2019 г.

Зарегистрировано в Департаменте труда и социальной защиты населения  
города Севастополя

Регистровый номер 4 " 27 " декабрь 2016 г.

Рекомендации регистрирующего  
органа \_\_\_\_\_

(исходящий номер и дата отправленного письма)

Директор Департамента труда и  
Социальной защиты населения  
города Севастополя

М.П.



(подпись)

С.В. Борисенко  
(инициалы и фамилия)

г. Севастополь  
2016

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее двухстороннее отраслевое соглашение между Департаментом здравоохранения города Севастополя и Севастопольской территориальной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации на 2017-2019 г.г. (далее – Соглашение) заключено на субъективном уровне с целью определения в договорном порядке согласованных позиций по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работодателя и работников бюджетных и казенных учреждений и организаций, подведомственных Департаменту здравоохранения города Севастополя и обеспечения их стабильной и эффективной деятельности.

Соглашение заключено в соответствии с Конституцией российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Севастопольским региональным трехсторонним соглашением между Правительством Севастополя, Севастопольским объединением организаций профсоюзов и Региональным объединением работодателей «Севастопольский союз промышленников и предпринимателей», другими законодательными и нормативными актами Российской Федерации, международными договорами, направленными на обеспечение социально-трудовых интересов работников здравоохранения.

1.2. Сторонами, заключившими между собой Соглашение (далее – Стороны), являются:

– **работники** государственных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Департаменту здравоохранения города Севастополя, в лице их представителя - Севастопольской территориальной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее – Профсоюз), действующий на основании Устава, утвержденного Учредительным съездом Профсоюза 6 июня 1990 г.

– **работодатели** государственных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения, находящиеся в ведении Департамента здравоохранения города Севастополя, в лице их полномочного представителя Департамента здравоохранения города Севастополя (далее – Департамент здравоохранения), действующего на основании Положения о Департаменте здравоохранения города Севастополя, утвержденного постановлением Правительства Севастополя от 17 марта 2015 г. № 182-ПП.

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

1.3. **Соглашение** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и содержащий взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, режимов труда и отдыха, обеспечения занятости, условий и охраны труда, мер социальной поддержки, социально-экономических прав и гарантий молодых работников и учащейся молодежи, развития социального партнерства, обеспечения гарантий деятельности организаций Профсоюза.

1.4. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения сторонами, могут служить основой для заключения коллективных договоров в учреждениях.

Соглашение не ограничивает права работников и работодателей в расширении трудовых и социальных льгот и гарантий при наличии собственных возможностей для их обеспечения, а также дополнительных гарантий, не связанных с финансовым обеспечением.

1.5. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников учреждений здравоохранения г. Севастополя, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством, и служит основой при заключении коллективных договоров и трудовых договоров.

Представители сторон Соглашения оказывают содействие работодателям учреждений здравоохранения г. Севастополя и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных и трудовых договоров.

1.6. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящего соглашения, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового кодекса РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор и настоящее Соглашение.

1.7. Стороны рассматривают обязательства Соглашения как минимальные, которые должны быть обеспечены и могут быть дополнены при заключении коллективных договоров.

1.8. Законы, иные правовые акты Российской Федерации и г.Севастополя, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников учреждений здравоохранения г.Севастополя, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления их в силу.

1.9. В случае проведения реорганизационных мероприятий у одной из сторон Соглашения права и обязательства переходят к их правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.

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

1.11. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), содержащие условия об установлении гарантий и компенсаций членам Профсоюза, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившими выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с ч. 2 ст. 30 ТК РФ.

1.12. Контроль за выполнением Соглашения, подготовка изменений и дополнений в него, осуществляется Отраслевой комиссией. При проведении указанного контроля стороны Соглашения ежегодно представляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения Соглашения.

1.13. Соглашение вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует 3 года и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

1.14. Стороны обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Соглашения вступить в переговоры о заключении отраслевого Соглашения на новый срок.

1.15. Стороны используют все возможности для разрешения коллективных трудовых споров – неурегулированных разногласий между работниками и работодателями в сфере труда.

## **2. Оплата труда**

2.1. Стороны считают основной задачей обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников отрасли. В этих целях:

2.1.1. Содействуют реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политике», законов города Севастополя и нормативно-правовых актов Севастополя, в части повышения оплаты труда отдельным категориям работников.

2.1.2. Принимают меры:

- по недопущению снижения достигнутого уровня оплаты труда;
- по выполнению условий Соглашения о минимальной заработной плате в г.Севастополе между Правительством Севастополя, Севастопольским объединением организаций профсоюзов и региональным объединением работодателей «Севастопольский союз промышленников и предпринимателей».

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Соглашением о региональной минимальной заработной плате в г. Севастополе.

– по совершенствованию системы оплаты труда и стремиться к достижению показателей в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

2.2. Стороны осуществляют постоянный контроль за своевременностью и полнотой выплаты заработной платы и перечислением страховых взносов в государственные внебюджетные фонды в государственных учреждениях.

Принимают меры по недопущению задолженности по заработной плате и социальным страховым взносам.

2.3. Департамент обязуется предоставлять по запросам Профсоюза информацию об уровне и своевременности выплаты заработной платы работникам.

2.4. Работодатели обязаны:

– устанавливать заработную плату работникам в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами г. Севастополя.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ:

– устанавливать размер должностного оклада не ниже минимального, установленного Правительством Севастополя в соответствии с профессиональными квалификационными группами;

– устанавливать выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с требованиями трудового законодательства, в размерах, предусмотренных Положениями об оплате труда работников государственных учреждений;

– предусмотреть в коллективных договорах направление средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда.

– определять порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера в локальных нормативных актах государственного учреждения;

– обеспечивать выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в размере не ниже минимальной заработной

платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в г. Севастополе между Правительством Севастополя, объединением профсоюза и объединением работодателей «Севастопольский союз промышленников и предпринимателей».

– не допускать появления задолженности по заработной плате перед работниками.

## **2.5. Работодатели обеспечивают:**

2.5.1. 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 30%.

2.5.2. Оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) установленную в повышенном размере, не менее 35% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

2.5.3. Оплата труда руководителей учреждений определяется трудовым договором или эффективным контрактом, устанавливается в кратном отношении (далее - кратность) к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемых ими учреждений и составляет до 6 размеров указанной средней заработной платы

Установление должностных окладов заместителей руководителей организаций (10%) и главных бухгалтеров на (30%) ниже должностных окладов руководителей.

Установление предельного соотношения заработной платы заместителей руководителей организаций и главных бухгалтеров путем определения соотношения средней заработной платы заместителей руководителей организаций и средней заработной платы работников организаций (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

2.5.4. Установление персональной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя и главным бухгалтерам организаций на основании достижения показателей, по согласованию с Департаментом здравоохранения.

2.5.5. Формирование фонда оплаты труда работников организаций из общего объема средств, поступающих в установленном порядке на обеспечение государственного задания, средств обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.5.6. Индексацию заработной платы (увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных) окладов) в связи с ростом потребительских

цен на товары и услуги, при наличии и в пределах выделенных бюджетных ассигнований на эти цели.

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

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры уменьшения оплаты труда устанавливаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.6. Профсоюз обязуется:

2.6.1. Обеспечивать защиту прав и интересов членов Профсоюза по вопросам оплаты труда в комиссиях по трудовым спорам, судах;

2.6.2. Взаимодействовать с Территориальным Фондом обязательного медицинского страхования г. Севастополя с целью осуществления контроля за рациональным и целевым расходованием средств на заработную плату работникам, работающим в системе обязательного медицинского страхования;

2.6.3. Информировать Департамент о фактах несвоевременной выплаты работникам заработной платы;

2.6.4. Осуществлять консультативную и методическую помощь профсоюзным организациям, членам Профсоюза по вопросам заработной платы.

2.7. Стороны признают обязательным заключение в государственных учреждениях коллективных договоров, предусматривая в них:

– условие о минимальной заработной плате работника не ниже установленной действующим Соглашением о минимальной заработной плате в г. Севастополе между Правительством Севастополя, объединением организаций профсоюзов и объединения работодателей «Севастопольский союз промышленников и предпринимателей»;

– порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера;

- порядок расчета среднего часового заработка для оплаты сверхурочной работы; по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- сроки выплаты заработной платы;

- при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно;

- положение о признании времени приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней - простым по вине работодателя, если работник в письменной форме известил работодателя о начале приостановки работы, с возмещением среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации;

- графики погашения задолженности в случаях несвоевременной выплаты заработной платы;

- оплату работникам за счет средств работодателя пособия по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) в размере среднего заработка за первые три дня нетрудоспособности;

- оплату выходного пособия при сокращении численности или штата работников из расчета средней заработной платы работника в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации без учета периода работы в режиме неполного рабочего времени, введенного по инициативе работодателя;

- размер и порядок выплаты работникам вознаграждения за нерабочие праздничные дни в соответствии с ч. 3 ст. 112 ТК РФ;

- порядок, размеры и условия предоставления работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска либо денежной компенсации за него, а также повышенной оплаты труда;

2.8. При выплате заработной платы работодатели в письменной форме извещают каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме.

Форма расчетного листка утверждается работодателями с учетом мнения выборного профсоюзного органа.



### 3. Режимы труда и отдыха

3.1. Общие принципы регулирования трудовых отношений в учреждениях здравоохранения г. Севастополя:

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; нормативными актами договорного регулирования г.Севастополя - трехсторонним (региональным) соглашением между Правительством Севастополя и территориальными организациями профсоюзов и объединением работодателей «Севастопольский союз промышленников и предпринимателей»; настоящим Соглашением, иными соглашениями, коллективными, трудовыми договорами.

3.1.2. При решении вопросов в сфере трудовых отношений Стороны согласовывают свои позиции на основе принципов социального партнерства.

3.1.3. Локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения в организации, принимаются работодателем в установленных законодательством случаях с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В соответствии с ч. 4 ст. 8 ТК РФ локальные нормативные акты, принятые без установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения, не подлежат применению.

3.1.4. Работодатель обязан заключить с работником, в том числе и работающим на условиях внутреннего и внешнего совместительства, трудовой договор в письменной форме. Трудовой договор должен включать обязательные условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, с использованием принципов эффективного контракта.

Под эффективным контрактом понимается - трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

#### 3.2. Рабочее время

3.2.1. Продолжительность рабочего времени, продолжительность ежедневной работы (смены), режим рабочего времени устанавливается для работников в зависимости от занимаемой ими должности (структурного подразделения) Правилами внутреннего трудового распорядка в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

3.2.2. Для медицинских работников устанавливается в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса РФ сокращённая продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю:

3.2.2.1. 39 часов в неделю – для младшего медицинского персонала и иных должностей медицинских работников, кроме перечисленных в п.п. 3.2.2.2., 3.2.2.3.

3.2.2.2. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации:

39, 36, 33, 30, 24 часов в неделю в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

3.2.2.3. Продолжительность рабочего времени для женщин, работающих в сельской местности, определяется в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» и составляет 36 часов в неделю.

3.2.2.4. Продолжительность сокращенного рабочего времени медицинских работников, определенная постановлениями Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 №101, и Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1, не зависит от фактических условий труда и не может быть увеличена по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ).

Для иных работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, действующим до 1 января 2018 года) отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается следующая сокращенная продолжительность рабочего времени:

не более 36 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к 3 классу 3 степени вредности;

не более 34 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к 3 классу 4 степени вредности;

не более 30 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к опасным;

В соответствии с настоящим Соглашением и коллективным договором, а также на основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени (36, 34 и 30 часов в неделю) может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой отдельно устанавливаемой денежной компенсации. При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

3.2.4. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем, с учетом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством, Соглашением и коллективным договором.

3.2.5. Стороны договорились рекомендовать руководителям учреждений здравоохранения включать в коллективные договоры Правила внутреннего трудового распорядка в качестве приложения.

### 3.3. Время отдыха

3.3.1. Работникам устанавливаются перерывы для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются. Конкретная продолжительность перерыва, время его предоставления, а также Перечень работ, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3.2. Работодатели обязуются предоставлять работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в том числе:

3.3.2.1. Отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда работникам, на рабочих местах которых не проведена аттестация рабочих мест по условиям труда или СОУТ, предоставляются в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 № 298/П-22, в части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации, в отношении работников, у которых наименование профессии (должности) в штатном расписании работодателя соответствует наименованию, указанному в этих документах.

При проведении СОУТ и отнесении условий труда на рабочих места к вредным условиям (класс 3) и (или) опасным (класс 4) в соответствии с пунктом 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск ранее установленной продолжительностью (до проведения СОУТ) – не менее 14 календарных дней.

На вновь созданных рабочих местах, где условия труда отнесены по результатам СОУТ к вредным 3 класса 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным (класс 4), ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется при установлении подкласса 3.2. и выше продолжительностью от 14 календарных дней и выше.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус

иммунодефицита человека устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору на основании Соглашения и коллективного договора, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в размерах, определяемых частью 4 статьи 139 Трудового кодекса РФ;

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

В счет времени, проработанного в должностях с вредными и (или) опасными условиями труда, засчитываются дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для данной должности, а для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, полным месяцем работы с вредными и (или) опасными условиями труда считается календарный месяц, в котором работник фактически отработал не менее половины месячной нормы рабочего времени, установленной для данной должности.

3.2.2.2. За непрерывный стаж работы свыше трех лет в определенных должностях ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии нормативными правовыми актами:

– Постановление Совета Министров СССР от 22 сентября 1977 г. N 870 «О мерах по дальнейшему улучшению народного здравоохранения» (пункт 32);

– Постановление ЦК КПСС и Совмина СССР от 19.08.1982 N 773 «О дополнительных мерах по улучшению охраны здоровья населения» (пункт 9);

– Постановление Совмина СССР, ВЦСПС от 16.10.1986 N 1240 «О повышении заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения» (пункт 5);

– Постановление Совмина РСФСР от 17.01.1991 N 27 «О мерах по реализации предложений Комитета Верховного Совета РСФСР по охране здоровья, социальному обеспечению и физической культуре и ЦК профсоюза работников здравоохранения РСФСР по улучшению социально-экономического положения в системе здравоохранения Российской Федерации» (пункт 1);

– Постановление Совмина РСФСР от 23.02.1991 N 116 «О повышении заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения» (пункт 4);

Перечень должностей работников организации, которые имеют право на предоставление отпусков за непрерывный стаж работы, Стороны рекомендуют включать в содержание коллективного договора.

3.2.2.3. За непрерывный стаж работы (свыше 3 лет), предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня, следующим работникам врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) (постановление Правительства РФ от 30.12.1998 N 1588 «Об установлении врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей)»).

При определении продолжительности непрерывной работы в должностях врачей общей практики (семейных врачей) и медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей) для предоставления дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска засчитывать время непосредственно предшествующей непрерывной работы в должностях участковых врачей-терапевтов и участковых врачей - педиатров территориальных участков и медицинских сестер терапевтических и педиатрических участков.

врачам участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельской местности, участковым терапевтам и педиатрам территориальных участков городских поликлиник, выездных бригад станций и отделений скорой и неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи;

старшим врачам станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, участковым сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков;

лицам из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, перешедшим на должности среднего медицинского персонала по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, или на работу в качестве старших фельдшеров подстанций скорой и неотложной медицинской помощи;

среднему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи;

водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи;

фельдшерам, работающим на 01.01.1991г. на врачебных должностях на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках (поликлинических отделениях), фельдшерам врачебных амбулаторий и фельдшерско-акушерских пунктов.

3.2.2.3. Отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня устанавливается не менее трех календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность отпуска Стороны рекомендуют устанавливать коллективным договором.

3.3.3. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором.

3.3.4. Работникам учреждений здравоохранения г. Севастополя рекомендуется предоставлять дополнительные отпуска сверх установленных законодательством:

а) с сохранением заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год:

- родителям, имеющих детей первоклассников - 1 сентября;
- в день юбилея –55 (для женщин) и 60 (для мужчин) лет.

б) без сохранения заработной платы:

- одному из родителей, имеющих детей школьников - 1 сентября;
- в связи со свадьбой - 5 дня;
- в связи со свадьбой детей работника - 2 дня;
- в связи со смертью родственников (родители, супруги, дети, братья, сестры и их дети) - 5 дня;
- в связи с рождением ребенка - 5 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня.

3.3.5. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.3.6. Работникам, имеющим детей инвалидов, работодатель предоставляет оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

## **4. Условия и охрана труда**

### **4.1. Стороны договорились:**

4.1.1. Проводить совместные мероприятия (совещания, семинары и т.п.) по вопросам соблюдения трудового законодательства и обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.1.2. Проводить ежегодный анализ производственного травматизма, заболеваемости работников с рассмотрением данного вопроса на заседаниях коллегиальных органов.

4.1.3. Совместно контролировать сроки обучения и аттестации специалистов по охране труда, руководителей государственных учреждений, членов комитетов (комиссий) по охране труда учреждений и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза.

4.1.4. Обмениваться информацией, разрабатывать методические пособия и рекомендации в области охраны труда.

4.1.5. Проводить совместные комплексные проверки соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, в том числе по выполнению планов мероприятий по улучшению условий труда работников по результатам СОУТ.

4.1.6. Сотрудничать в области популяризации вопросов охраны труда среди работников и повышать значимость (повышение статуса и имиджа) специалистов по охране труда в государственных учреждениях.

4.2. Профсоюз обеспечивает участие своего представителя в расследовании групповых несчастных случаях, тяжёлых несчастных случаях и несчастных случаях со смертельным исходом.

4.3. *Руководители государственных учреждений здравоохранения обеспечивают:*

4.3.1. Условия для осуществления государственного надзора и контроля, общественного контроля профсоюзными органами за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов по вопросам охраны труда, а также экологической безопасности.

4.3.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.3.3. Рассмотрение с участием профсоюзного органа результатов расследования несчастных случаев на производстве для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма.

4.3.4. При наличии в организациях условий для обеспечения работников горячим питанием, выделять средства на приобретение оборудования для пунктов приема пищи и отдыха, а также предусматривать выделение помещений социально-бытового назначения для работающих (комнат приема пищи, отдыха, гардеробных, душевых, комнат личной гигиены, буфетов и др.).

4.4. *Работодатели обязаны:*

4.4.1. Создавать службы охраны труда или вводить должности специалиста по охране труда в каждом учреждении с численностью 50 и более работников. Создавать в учреждениях с численностью более 10 работников комитеты (комиссии) по охране труда.

Определять структуру службы по охране труда в соответствии с Межотраслевыми нормативами численности работников службы охраны труда в организациях, утвержденных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 22.01.2001 г. № 10 «Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях» и приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 9 июня 2003 г. № 230 «Об утверждении штатных нормативов служащих и рабочих государственных и муниципальных учреждений здравоохранения и служащих централизованных бухгалтерий при государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения».

4.4.2. Осуществлять обязательное социальное страхование и иное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2006 г. № 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 здоровью этих работников».

4.4.3. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда с обязательным участием представителя Профсоюза в порядке, установленном Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и иными нормативными актами в области охраны труда.

4.4.4. Приобретать и бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в соответствии с установленными нормами специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия, а также смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.06.2009г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

Обеспечивать хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

4.4.5. Бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 г. № 45-н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

4.4.6. При отнесении рабочего места к 4 классу с опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, то такое рабочее место подлежит ликвидации либо незамедлительному переоборудованию.

4.4.7. Беспрепятственно допускать представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций для проведения проверок условий и охраны труда в учреждениях, независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

4.4.8. Рассматривать представления профсоюзных инспекторов труда и (или) уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о принятых мерах.



4.4.9. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (ст.212, 213 ТК РФ);

4.4.10. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда (ст.212, 225 ТК РФ).

*4.5. Стороны договорились:*

4.5.1. Прием в эксплуатацию реконструированных и вновь построенных объектов государственной системы здравоохранения г.Севастополя осуществлять комиссиями.

4.5.2. Расследование несчастных случаев с возможным инвалидным исходом, а также групповых и смертельных несчастных случаев, происшедших в учреждениях с членами Профсоюза, производить комиссиями с обязательным участием представителя Профсоюза по г.Севастополю.

## **5. Социальные гарантии и компенсации**

*5.1. Стороны принимают меры по:*

– обеспечению своевременной выплаты единовременных пособий работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве и получившим профессиональные заболевания, исходя из суммы, установленной Федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования на соответствующий год;

– возмещению в установленном законом порядке дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию при утрате здоровья работника вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания.

*5.2. Стороны договорились:*

5.2.1. В соответствии с частью 4 статьи 377 Трудового кодекса РФ работодатели в учреждениях выделяют денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу и социальную помощь до 30 % поступлений от оказания организацией услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом организации к основным видам ее деятельности, предоставление которых для физических и юридических лиц

осуществляется на платной основе, а также от иной приносящей доход деятельности.

Условия и порядок расходования указанных средств определяются в коллективных договорах учреждений здравоохранения:

на оплату летнего и зимнего отдыха детей работников;

на дотацию оплаты детских дошкольных учреждений для детей низкооплачиваемых работников;

на оплату спортивных сооружений, плавательных бассейнов, спортивных секций и других с целью поддержания здорового образа жизни сотрудников;

на полную и частичную, совместно с Профсоюзом оплату приобретенных санаторно-курортных путевок для работников-членов Профсоюза;

на выплату материальной помощи;

на проезд к месту работы и обратно.

5.2.2. Содействовать организации детского и семейного отдыха, санаторно-курортного лечения работников и членов их семей, в том числе льготного для членов Профсоюза.

5.2.3. Принимать необходимые меры для проведения диспансеризации работников государственных учреждений здравоохранения.

5.2.4. Устанавливать в учреждениях внеочередной прием работников здравоохранения и их детей в амбулаторно-поликлинических учреждениях и внеочередную плановую госпитализацию при наличии соответствующего направления лечебно-профилактического учреждения. Обеспечивать квалифицированную специализированную медицинскую и лекарственную помощь медицинским работникам по месту их работы и в краевых лечебных учреждениях при наличии страхового полиса.

5.2.5. Оказывать практическую помощь и действенный контроль администрации учреждений здравоохранения в организации обязательного страхования медицинских, фармацевтических и иных работников учреждений, работа которых связана с угрозой их жизни и здоровью на основании действующих нормативных правовых актов.

5.3. Стороны осуществляют контроль в учреждениях здравоохранения за:

обеспечением обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физических лиц, выполняющих работу на основании служебного контракта, трудового договора, заключенного со страхователем, а также в других случаях предусмотренных действующим законодательством;

обеспечением своевременного и обоснованного предоставления в Пенсионный фонд г.Севастополя необходимых сведений о застрахованных лицах, для индивидуального (персонифицированного) учета;

обеспечением своевременного перечисления средств на обязательное медицинское страхование в соответствии с Федеральным законом

Российской Федерации от 29.11.2010 г. № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

5.4. Обеспечивают представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе посредством проведения проверок. Выходят с инициативой по привлечению к ответственности должностных лиц (руководителей учреждений), допустивших нарушения трудовых прав работников.

## **6. Занятость, условия высвобождения работников**

### **Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников**

#### **6.1. Стороны договорились:**

6.1.1 Не допускать необоснованных сокращений штатов и численности работников государственных учреждений.

Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией государственных учреждений здравоохранения, осуществлять после предварительного (не менее чем за 3 месяца) письменного уведомления Севастопольского территориального комитета профсоюза работников здравоохранения РФ для совместного рассмотрения вопросов соблюдения прав и интересов членов Профсоюза.

6.1.2. Руководствоваться для определения случаев массового увольнения работников следующими критериями:

а) ликвидация учреждения любой организационно-правовой формы и формы собственности с численностью работающих 10 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников учреждения здравоохранения в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 100 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 300 и более человек в течение 60 календарных дней.

6.1.3. Руководствоваться при сокращении численности или штата работников требованиями ст. 179 Трудового кодекса РФ о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

6.1.4. Предупреждать каждого работника о предстоящем высвобождении письменно не менее чем за два месяца. Одновременно с предупреждением предлагать работнику другую имеющуюся работу в соответствии со ст. 81 Трудового кодекса РФ.

6.1.5. Рекомендовать руководителям государственных учреждений осуществлять переподготовку работников, увольняемых до наступления срока расторжения трудового договора в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников, предоставлять им гарантии и компенсации, сверх установленных законодательством Российской Федерации.

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

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

6.1.7. В случае реорганизации или ликвидации учреждения здравоохранения либо сокращения численности или штата работников, возможного расторжения трудовых договоров с работниками персонально и в письменной форме под роспись работодателя сообщают об этом работникам, а также информируют выборный орган первичной профсоюзной организации и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

6.1.9. Работнику, предупреждаемому о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может предоставляться время для поиска работы в течение рабочего дня. Продолжительность этого времени определяется его соглашением с работодателем или коллективным договором учреждения, но не менее 4 часов в неделю.

6.1.10. Коллективным договором может быть установлено, что работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данное учреждение в случае создания в ней новых рабочих мест или возникновения вакансий.

6.1.11. Стороны рекомендуют работодателям, при участии соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации, включать в коллективные договоры с учетом финансовых возможностей положение о дополнительной социальной поддержке работников, которое определяет в зависимости от стажа работы в учреждении:

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

выплату при увольнении компенсации сверх выходного пособия, установленного законодательством;

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

6.1.12. Увольнение по инициативе работодателя работников – членов Профсоюза, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, осуществлять с учетом мотивированного мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций.

6.1.13. Расторжение трудового договора с руководителями учреждений здравоохранения, являющихся членами Профсоюза по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, осуществлять с учетом мнения выборного органа Профсоюза.

6.1.14. В целях реализации права работников на получение квалификационной категории, при определении структуры и состава аттестационных комиссий, в обязательном порядке включаются представители выборных органов первичных профсоюзных организаций.

6.1.15. Повышение квалификации, присвоение квалификационных категорий медицинских и фармацевтических работников осуществляется не реже 1 раза в 5 лет. При этом на период прохождения обучения за работниками сохраняется место работы и среднемесячный заработок за занимаемой должностью.

С учетом финансовых возможностей предусмотреть в коллективных договорах включение в средний заработок заработной платы при работе по внутреннему совместительству - при направлении медицинского работника на курсы повышения квалификации с отрывом от работы.

6.1.16. Работодатель ежегодно за счет собственных средств или иных средств, предусмотренных на эти цели законодательством Российской Федерации проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации медицинских работников в соответствии с пунктом 3 статьи 72 Федерального закона от 21 ноября 2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

6.1.17. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, определенном Трудовым кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.1.18. Профсоюз осуществляет общественный контроль за созданием работодателем надлежащих условий для совмещения работниками работы и обучения, необходимых гарантий, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашением, коллективным договором.

## **7. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодёжи**

7.1. Стороны Соглашения считают молодыми работниками Организаций граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее - молодежь).

## **7.2. Стороны совместно:**

7.2.1. Осуществляют работу по пропаганде здорового образа жизни (борьба с наркоманией, табакокурением, профилактика ВИЧ-инфекции и т.д.) и способствуют с этой целью проведению различных культурно-спортивных мероприятий.

7.2.2. Содействуют привлечению молодежи к участию в спортивных соревнованиях.

7.2.3. Осуществляют социально-экономическую поддержку молодых семей. Способствуют решению жилищных проблем молодежи.

7.2.4. Рассматривают на заседаниях Комиссии вопросы, касающиеся работы с молодежью и мер правовой и социальной защиты молодежи (обеспечение служебным жильем, местами в детские дошкольные образовательные организации и др.).

## *7.3. Стороны Соглашения договорились:*

7.3.1. При заключении коллективных договоров и соглашений включать в них разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодежи.

7.3.2. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

7.3.3. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в учреждениях. Устанавливать наставникам молодых специалистов доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами.

7.3.4. Устанавливать ежемесячные надбавки в течение 3-х лет после окончания учебного заведения для молодых работников.

7.3.5. 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.

7.3.6. Выплачивать молодому работнику, впервые поступившему на работу, единовременное пособие в размере не менее одного должностного оклада (ставки) на условиях, устанавливаемых трудовым договором, коллективным договором.

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

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

7.3.9. Содействовать созданию и работе Молодежного Совета при комитете Севастопольской территориальной организации Профсоюза, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности учреждения;

7.3.10. Председателю Молодежного Совета предоставлять два дня в месяц (при необходимости) с сохранением среднего заработка по

основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников учреждения.

#### *7.4. Профсоюз:*

7.4.1. Принимает меры по защите социально-экономических и трудовых интересов молодежи.

7.4.2. Создает в организациях советы (комиссии, комитеты) по работе с молодежью.

7.4.3. Оказывает помощь в организации массовых трудовых, культурных, спортивных мероприятий для молодежи, в организации досуга и отдыха.

7.4.4. Вовлекает молодежь в ряды членов профсоюза, содействует созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодежи.

7.4.5. Вырабатывает и реализует меры поощрения молодежи из числа членов Профсоюза

7.4.6. В целях повышения правовых и экономических знаний проводит обучение молодых работников и студентов основам трудового законодательства, социального партнерства и других социально-экономических вопросов.

#### *7.5. Работодатели:*

7.5.1. Разрабатывают в учреждениях целевые комплексные программы по работе с молодежью, обеспечивают их финансирование и реализацию.

7.5.2. Проводят дни открытых дверей, профориентационные экскурсии в организациях с целью ознакомления с профессиями, востребованными на рынке труда.

## **8. Развитие социального партнерства и координация действия сторон Соглашения**

### *8.1. Стороны Соглашения обязуются:*

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

- учредить совместную Почетную грамоту Департамента здравоохранения и Севастопольской территориальной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации в целях поощрения работников, добившихся значительных результатов в повышении эффективности здравоохранения, принимающих активное участие в общественной жизни;

- содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в учреждениях здравоохранения;

- организовывать конкурсы (соревнования) профессионального мастерства среди медицинских работников, Спартакиады.

### *8.2. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:*

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

8.2.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на региональном и локальном уровнях.

8.2.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на региональном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не менее 2-х раз в год).

8.2.4. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также первичные профсоюзные организации, работодатели.

При проведении указанного контроля Стороны Соглашения ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения Соглашения.

При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют комиссию по регулированию социально-трудовых отношений или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Стороны рассматривают по существу предоставленную информацию и принимают соответствующее решение.

8.2.5. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на заседаниях коллегии Департамента здравоохранения и Президиума Севастопольского территориальной организации профсоюза работников здравоохранения РФ с участием представителей Сторон с оформлением соответствующего решения.

8.2.6. Принимать все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

8.2.7. Принимать меры по обеспечению выполнения установленных настоящим Соглашением социальных гарантий работникам и их семьям, не ограничивая права учреждений здравоохранения в расширении этих гарантий в пределах собственных средств.

8.2.8. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников.

8.2.9. Представлять друг другу в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Соглашения, а также подготовки изменений и дополнений в действующее Соглашение.



### **8.3. Профсоюз:**

8.3.1. Способствует реализации данного Соглашения и взаимодействует с органами и учреждениями здравоохранения на принципах социального партнерства.

8.3.2. Оказывает практическую помощь органам и учреждениям здравоохранения, первичным организациям Профсоюза в разработке и принятии коллективных договоров.

8.3.3. Осуществляет контроль за соблюдением органами и учреждениями здравоохранения и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3.4. Принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, отстаивает интересы работников в сфере социального страхования.

8.3.5. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждениях здравоохранения.

8.4. Работодатели учреждений здравоохранения в целях развития социального партнерства оказывают содействие по созданию первичных профсоюзных организаций в учреждениях здравоохранения г.Севастополя.

## **9. Обеспечение гарантий прав членов Профсоюза и его организационных структур**

### **9.1. Департамент здравоохранения:**

9.1.1. Признает право Севастопольской территориальной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации на заключение от представителей работников учреждений здравоохранения г.Севастополя коллективных договоров, а также на контроль за исполнением обязательств работодателей, предусмотренных данным Соглашением и коллективными договорами, на ознакомление с результатами финансово-хозяйственной деятельности соответствующих учреждений и внесение при необходимости предложений.

9.1.2. Не препятствует созданию и функционированию структур Профсоюза в учреждениях здравоохранения.

9.1.3. Направляет на согласование в Севастопольскую территориальную организацию Профсоюза проекты нормативно-правовых актов, касающиеся социально-экономического и трудового положения работников здравоохранения г.Севастополя и обоснования по ним.

### **9.2. Работодатели:**

9.2.1. Не препятствуют представителям Профсоюза посещать учреждения здравоохранения, где работают члены Профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий

коллективных договоров, соглашений, а также представляют бесплатную информацию о деятельности организации по социально-трудовым вопросам для реализации уставных целей и задач Профсоюза.

9.2.2. Рассматривают представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимают меры по устранению выявленных нарушений и сообщают о принятых мерах их представителям в недельный срок со дня получения требования.

9.2.3. Уполномоченным лицам по охране труда Профсоюза для исполнения возложенных на них функций может предоставляться оплачиваемое свободное время в течение рабочей недели, но не менее 2-х часов в неделю с оплатой в размере исходя из среднего месячного заработка.

9.2.4. Обязаны соблюдать предоставленные действующим законодательством гарантии профсоюзным работникам, освобожденным от работы в учреждении здравоохранения вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в выборные органы Профсоюза:

Предоставлять им после окончания срока полномочий прежнюю работу (должность) а при ее отсутствии - другую равноценную работу (должность) в той же или с согласия работника в другом учреждении. Работодатель или его правопреемник при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации юридического лица сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации на срок до одного года;

предоставлять вышеуказанным профсоюзным работникам такие же социально-трудовые льготы и права, как и другим работникам учреждения, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

9.2.5. Не допускают увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами выборных органов территориальной организации Профсоюза в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации учреждения или совершения работником действий, за которые действующим законодательством предусмотрено увольнение.

### *9.3. Работодатели обязаны:*

9.3.1. Соблюдать права и гарантии членов и выборных органов Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Не препятствовать созданию и функционированию структур Профсоюза в учреждениях здравоохранения г.Севастополя.

При заключении трудового договора с работником не препятствовать его вступлению в члены Профсоюза.

Не увольнять или другим способом не наносить ущерб работнику на том основании, что он является членом Профсоюза либо принимает участие в

профсоюзной деятельности в нерабочее время или в рабочее время с согласия работодателя.

9.3.2. Предоставлять безвозмездно в пользование выборным профсоюзным органам, необходимые для их деятельности оборудованные, отапливаемые, электрифицированные помещения, а также оргтехнику, средства связи и транспорта, а также необходимые нормативные правовые документы.

Дополнительные условия для обеспечения деятельности Профсоюза могут быть предусмотрены коллективными договорами.

9.3.3. Перечислять ежемесячно бесплатно на счета организаций Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов Профсоюза при наличии их письменных заявлений. Порядок перечисления членских профсоюзных взносов определяется коллективным договором. Работодатель не имеет право задерживать перечисление указанных средств.

9.3.4. Отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размерах, предусмотренных в коллективных договорах.

9.3.5. Освобождать от основной работы (не менее 48 часов в год) с сохранением среднего заработка членов выборных коллегиальных органов Профсоюза, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяется коллективным договором.

9.3.6. Обеспечивать неосвобожденным членам профсоюзных органов всех уровней время для выполнения ими общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.

#### *9.4. Профсоюз обязуется:*

9.4.1. Представлять и защищать интересы членов Профсоюза в судах; оказывать бесплатную правовую помощь членам Профсоюза в решении социально-экономических и трудовых вопросов, по вопросам пенсионного законодательства и занятости.

Рассматривать поступающие заявления, письма, обращения членов Профсоюза и принимать меры по решению поставленных вопросов.

9.4.2. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых, содержащих нормы трудового права в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ.

9.4.3. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза, принимать Программы и создавать фонды для социальной защиты членов Профсоюза.

9.4.4. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь организациям Профсоюза, проводить обучение профсоюзных кадров и актива по всем направлениям профсоюзной деятельности.

## 10. Заключительные положения

10.1. В соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации данное Соглашение действует в отношении всех работодателей – государственных бюджетных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Департамента здравоохранения.

10.2. В период действия Соглашения стороны вправе проводить коллективные переговоры о внесении в него изменений и дополнений на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном статьями 47 и 49 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.3. 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.

10.4. В целях установления и развития информационного взаимодействия Стороны договорились о размещении на главных страницах своих веб-сайтов графически оформленных гиперссылок (баннеров) на веб-сайты социальных партнеров в рамках данного Соглашения.

Адрес веб-сайта Департамента здравоохранения города Севастополя:  
<http://sevastopol.rosminzdrav.ru>;

Адрес веб-сайта Севастопольской территориальной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации:  
<http://sevastopol.przrf.ru>.

---