

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
Г. МОСКВЫ**

**МИНИСТР ПРАВИТЕЛЬСТВА
МОСКВЫ, РУКОВОДИТЕЛЬ
ДЕПАРТАМЕНТА
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ГОРОДА МОСКВЫ**


С.В. РЕМИЗОВ


А.И. ХРИПУН

«10»



20 20 г.

«10»



20 20 г.

**Двустороннее Отраслевое Соглашение между Департаментом
здравоохранения города Москвы и Профсоюзом работников
здравоохранения г. Москвы на 2020-2023 годы**

Москва, 2020 год

ОГЛАВЛЕНИЕ

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	2
Раздел 1. В области развития социального партнерства.....	5
Раздел 2. В области оплаты и нормирования труда Работников.....	9
Раздел 3. В области охраны труда.....	14
Раздел 4. В области режима труда и отдыха.....	20
Раздел 5. В области занятости.....	22
Раздел 6. В области социальной защиты.....	24
Раздел 7. Гарантии деятельности Профсоюза.....	26
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	27

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

ДОГОВАРИВАЮЩИЕСЯ СТОРОНЫ СОГЛАШЕНИЯ:

- **Работники** медицинских организаций государственной системы здравоохранения, предприятий, находящихся в ведомственной подчиненности Департамента здравоохранения города Москвы, в лице их представителя – Региональной общественной организации Профессионального союза работников здравоохранения г. Москвы (далее – Профсоюз);
- **Работодатели**, медицинские организации государственной системы здравоохранения, предприятия, находящиеся в ведомственной подчиненности, в лице их представителя – Департамента здравоохранения города Москвы (далее – Департамент), именуемые Стороны, заключили Отраслевое двустороннее Соглашение на региональном уровне, целью которого является обеспечение согласования интересов Работников и Работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в медицинских организациях государственной системы здравоохранения, находящихся в подчинении Департамента.

Настоящее Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования трудовых, а также связанных с ними экономических отношений в медицинских организациях государственной системы здравоохранения, предприятиях, находящихся в ведомственной подчиненности Департамента.

Соглашение является обязательным для исполнения Сторонами, его подписавшими, но не ограничивает права Работодателей в расширении социальных гарантий при наличии финансовых средств для их обеспечения.

Соглашение распространяется на всех Работников организаций Департамента.

Стороны признают необходимым заключение коллективных договоров в организациях Департамента и обязуются оказывать

всестороннюю помощь и содействие социальным партнерам локального уровня.

Стороны договорились об установлении дополнительных социально-экономических гарантий для Работников, которые определяются соглашениями на локальном уровне социального партнерства.

Настоящее Соглашение разработано в соответствии с требованиями федеральных законов, законов города Москвы и служит основой коллективных договоров, заключаемых в организациях Департамента.

Нормы и гарантии, включенные в настоящее Соглашение, являются минимальными, обязательными к применению и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности Работников, распространяются на всех Работников организаций Департамента.

Стороны, подписавшие Соглашение, в объеме своих полномочий принимают на себя обязательства, закрепленные в Московском трехстороннем соглашении между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями Работодателей.

Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение Работников, распространяются на соответствующие пункты Соглашения и действуют с даты вступления их в законную силу.

Договаривающиеся Стороны – **Профсоюз и Департамент** – настоящим Соглашением устанавливают основы регулирования и принимают обязательства по следующим вопросам:

- развитие социального партнерства;
- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режим труда и отдыха;
- занятость Работников;
- социальная защита;
- гарантии деятельности Профсоюза.

Изменения и дополнения в настоящее Соглашение вносятся по соглашению Сторон в следующем порядке: при наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о вступлении в переговоры. В ходе коллективных переговоров принятые изменения и дополнения оформляются протоколом, подписываются Сторонами, доводятся до сведения Работников и Работодателей. Протокол является неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

Стороны договорились: за три месяца до истечения срока действия настоящего Соглашения вступить в переговоры по подготовке проекта нового Соглашения. Инициатором вступления в переговоры может быть каждая из Сторон.

Департамент и Профсоюз в месячный срок после подписания настоящего Соглашения обязуются:

- проинформировать организации Департамента об обязательствах Сторон и условиях действия Соглашения;
- разработать мероприятия по реализации принятых обязательств.

Контроль за исполнением настоящего Соглашения осуществляется Отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Стороны поручают Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в случае необходимости инициировать внесение изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

Ежегодно на заседаниях Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений подводить итоги выполнения обязательств, принятых на себя Сторонами настоящего Соглашения.

При реорганизации Сторон Соглашения обязательства по настоящему Соглашению переходят к правопреемнику и действуют до заключения нового Соглашения.

В ОБЛАСТИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

СТОРОНЫ ОБЯЗУЮТСЯ:

- 1.1. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства на отраслевом региональном уровне, основываясь на принципах:
 - равноправия Сторон;
 - уважения и учета интересов Сторон;
 - заинтересованности Сторон в участии в договорных отношениях;
 - соблюдения Сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
 - добровольности принятия Сторонами на себя обязательств;
 - реальности обязательств, принимаемых на себя Сторонами;
 - обязательности выполнения принятых коллективных договоров и соглашений;
 - контроля за выполнением принятых Сторонами обязательств;
 - ответственности Сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

- 1.2. Информировать друг друга о принимаемых решениях, издании нормативных правовых актов по вопросам, которые являются предметом настоящего Соглашения. Проводить взаимные консультации по реализации правовых актов органов исполнительной власти Москвы, связанных с социально-трудовыми и экономическими отношениями в отрасли.

1.3. Оказывать содействие заключению коллективных договоров в организациях Департамента.

1.4. Принимать меры в пределах компетенции каждой из Сторон Соглашения по предотвращению и разрешению коллективных трудовых споров. В случае их возникновения обращаться в Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» и выполнять его решения.

Использовать официальную информацию о процедурах рассмотрения коллективных трудовых споров, размещенную на официальном сайте Учреждения «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» в целях предотвращения разногласий между Работниками и Работодателями в организациях Департамента (www.trudsud.ru).

1.5. Продолжить совместную работу по организации обучения представителей Сторон социального партнерства по вопросам государственного и договорного регулирования трудовых отношений.

1.6. В целях согласования интересов Сторон обеспечить работу Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.7. Включать в коллективные договоры, принимаемые в организациях Департамента, вопросы:

- правовой регламентации режима труда и отдыха;
- занятости, переобучения, условий высвобождения Работников;
- выплаты пособий по временной нетрудоспособности;
- гарантий и компенсаций Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно специальной оценке условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- системы оплаты труда и материального стимулирования Работников;

- охраны труда, в том числе финансирования мероприятий по охране труда в организациях Департамента;
- дополнительных гарантий и компенсаций Работникам в случае проведения Работодателем мероприятий по сокращению штатов;
- социальной защиты Работников;
- обеспечения условий Работникам для приема горячего питания;
- молодежной политики, используя программный метод, содержащий мероприятия, направленные на создание молодежных советов в учреждениях, укрепление здоровья молодежи, формирование здорового образа жизни, укрепление молодой семьи, содействие в решении ее жизненных проблем;
- создания Работодателем условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций.

1.8. Оказывать содействие в проведении научно-практических, общественно-культурных и иных мероприятий Департамента с целью укрепления социального партнерства.

ДЕПАРТАМЕНТ:

1.9. В целях создания условий для осуществления представительства интересов медицинских Работников проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и экономические интересы Работников, могут рассматриваться совместно с Профсоюзом.

1.10. Обеспечивает профсоюзным инспекторам труда условия для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением Работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе:

- беспрепятственное посещение медицинских организаций Департамента;

- выполнение представлений профсоюзных инспекторов труда, содержащих требования об устранении выявленных нарушений прав и законных интересов Работников.

1.11. Обеспечивает размещение Профсоюза, его организационных структур (первичные профсоюзные организации, территориальные организации Профсоюза) на площадях организаций Департамента.

1.12. Привлекает в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и экономические интересы Работников организаций Департамента, представителей Профсоюза.

ПРОФСОЮЗ:

1.13. Представляет интересы работников организаций Департамента на отраслевом, региональном уровнях в пределах полномочий, установленных законом.

1.14. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением Работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

1.15. Участвует в информационно-разъяснительной работе по реализации Работниками основных прав и свобод граждан, в том числе избирательных.

1.16. В случае выполнения обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, не выступает организатором забастовок.

В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ

*В целях повышения уровня жизни и заработной платы
Работников организаций Департамента Стороны обязуются:*

ДЕПАРТАМЕНТ:

- 2.1. Установить размер минимальной заработной платы, определенный в городе Москве.
- 2.2. Размер минимальной заработной платы в городе Москве не является ограничением для реализации более высоких гарантий по оплате труда и включает минимальную сумму выплат Работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившему свои трудовые обязанности (норма труда), включающую тарифную ставку (оклад) или оплату труда по бестарифной системе, а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).
- 2.3. Обеспечить выплату ежемесячной заработной платы Работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени за месяц в нормальных условиях и выполнившим норму труда, в размере не ниже размера минимальной заработной платы, установленной в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Соглашения.
- 2.4. Не допускать задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат Работникам, обеспечивать начисление и выплату денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся Работникам, в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

2.5. Установить размер следующих компенсационных выплат:

- не менее 4% от должностного оклада (ставки) Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом результатов специальной оценки условий труда;
- за работу в выходной или нерабочий праздничный день не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее одинарной или двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда организации Департамента;
- за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 20% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми в организациях Департамента с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором (эффективным контрактом);
- оплата сверхурочной работы за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие

часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором или трудовым договором (эффективным контрактом);

- иные компенсационные выплаты в соответствии с нормами действующего трудового законодательства.

2.6. В случаях, когда размер выплат Работнику зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия (с учетом стажа работы), ученой степени, профессионального статуса, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении или присвоении квалификационной категории, профессионального статуса – с календарной даты издания распорядительного акта о присвоении;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, государственными наградами – с календарной даты присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – с календарной даты принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у Работника права на изменение размера оплаты труда в период отсутствия его на рабочем месте, в течение которого за ним сохраняется место работы, должность, средняя заработная плата (все виды отпусков, временная нетрудоспособность, иные периоды), изменение размера оплаты его труда производится с календарной даты окончания указанного периода.

2.7. Стимулирующие выплаты, в том числе премии и надбавки за эффективность, высокие результаты и качество труда, могут устанавливаться Работникам в соответствии с коллективным договором, иными локальными нормативными актами при условии выполнения количественных и качественных показателей в пределах экономии фонда оплаты труда.

- 2.8. Заработная плата конкретного Работника зависит от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы, продолжительности фактически отработанного времени, максимальным размером не ограничивается и может быть как выше, так и ниже показателя средней заработной платы по организации и установленного целевого значения по отрасли.
- 2.9. Разрабатывать системы нормирования труда, которые определяются в соответствии с законодательством с учетом мнения представителей профсоюзной организации или устанавливаются коллективным договором, и применять их.
- 2.10. Рекомендовать Работодателям при установлении стимулирующих выплат Работникам организаций Департамента определять показатели эффективности труда Работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в соответствии с принципами:
- объективности оценки результатов труда при определении размера вознаграждения Работника;
 - соответствия вознаграждения за труд каждого Работника с учетом его вклада в результат деятельности организации в целом;
 - информированности Работника об установленных Работодателем, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, правилах определения размера вознаграждения;
 - последовательности определения размера вознаграждения Работников по результатам их труда (вознаграждение следует за достижением результатов).
- 2.11. Индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги проводить в порядке, установленном в организациях Департамента коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

- 2.12. Учитывать мнение Профсоюза при разработке нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты и нормирования труда Работников.

ПРОФСОЮЗ:

- 2.13. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением Работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в части оплаты и нормирования труда Работников организаций Департамента.
- 2.14. Представлять интересы Работников организаций Департамента при рассмотрении, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров по вопросам оплаты и нормирования труда в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.
- 2.15. Принимать участие в разработке проектов законов и иных нормативных и правовых актов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, в том числе по вопросам оплаты, нормирования труда и уровня жизни Работников организаций Департамента.

В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

3.1. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда, снижения уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний Стороны обязуются взаимодействовать:

- в разработке и выполнении отраслевых городских программ улучшения условий и охраны труда;
- в организации и проведении совместных мероприятий (совещаний, семинаров, круглых столов, консультаций, мониторингов и т.п.) по вопросам соблюдения законодательства об охране труда и обеспечению безопасных условий труда и в целях выработки решений по снижению уровня травматизма и выявлению нарушений обязательных требований действующего трудового законодательства;
- в освещении вопросов охраны труда и снижения уровня производственного травматизма в ходе проведения отраслевых совещаний, выставочных и форумных мероприятий;
- в организации и проведении смотров-конкурсов по охране труда (в том числе в рамках Отраслевой комиссии по охране труда);
- в организации совместной экспозиции участников ежегодной выставки «Охрана труда в Москве»;
- с органами государственного надзора и контроля по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- при осуществлении контроля за соблюдением норм действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Соглашения и принимать в пределах компетенции меры по устранению выявленных нарушений в организациях Департамента;
- в разработке и внедрении совместного ведомственного документа (документов), отражающего политику организации охраны труда в отрасли;

- в разработке и внедрении системы управления охраной труда и системы управления профессиональными рисками как важнейших направлений стимулирования Работодателей к постоянному улучшению условий труда и сохранению здоровья Работников;
- в формировании на основе анализа производственного травматизма перечня типовых решений, позволяющих исключить основные повторяющиеся причины и виды несчастных случаев на производстве со смертельным исходом.

3.2. Вопросы, связанные с производственным травматизмом и профессиональной заболеваемостью Работников, ежегодно рассматривать на совместном заседании Коллегии Департамента и Президиума Профсоюза.

ДЕПАРТАМЕНТ:

3.3. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, г. Москвы обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Определить годовой размер выделяемых средств в расчете на каждого работающего не ниже размера минимальной заработной платы, установленной в г. Москве.

3.4. Работникам, трудовая функция которых в соответствии с занимаемой должностью связана с постоянной работой за компьютером, предоставлять специальные перерывы для отдыха с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов «Гигиенические требования к персональным электронным вычислительным машинам и организации работы с СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03», которые включаются в рабочее время. Виды работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливать правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у Работодателя.

3.5. Обеспечить в медицинских организациях государственной системы здравоохранения г. Москвы в установленные сроки прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, в т.ч. обязательных психиатрических освидетельствований Работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающих в условиях повышенной опасности, за счет средств Работодателя.

3.6. Рассматривать результаты расследования несчастных случаев на производстве Работодателем с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия решений, направленных на устранение причин и предупреждение травматизма.

После завершения расследований несчастных случаев (групповых, тяжелых, со смертельным исходом), независимо от квалификации несчастного случая, совместно с Профсоюзом работников здравоохранения г. Москвы рассматривать все материалы расследования произошедшего несчастного случая для анализа, обобщения и принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

3.7. Обеспечить условия для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением Работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.8. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, обеспечивать их нормативной и технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда за счет средств Работодателей (в том числе средств социального страхования).

3.9. Разработку критериев оценки деятельности руководителей организаций Департамента по вопросам охраны труда проводить совместно с Профсоюзом. Вопросы соблюдения требований охраны труда включать в критерии оценки эффективности деятельности руководителей организаций Департамента (наличие и содержание представлений технической инспекции труда рассматривать при оценке эффективности деятельности руководителей, в том числе при решении вопроса о продлении сроков действия трудового договора (контракта) с руководителем).

3.10. Рекомендовать Работодателям обеспечить в коллективных договорах организаций Департамента дополнительные гарантии и преимущества уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза.

В случае привлечения к дисциплинарной ответственности уполномоченных по охране труда Профсоюза, переводе их на другую работу или увольнении по инициативе Работодателя учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

Создавать необходимые условия для выполнения членами комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда Профсоюза функций по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда, проводить их обучение в специализированных учебных центрах с сохранением среднего заработка на период проведения обучения.

3.11. Принимать меры по созданию в организациях условий для организации горячего питания Работников.

3.12. Осуществлять мероприятия по профилактике и пропаганде производственной безопасности. В соответствии с действующим законодательством содействовать разработке и внедрению системы управления профессиональными рисками. Разработать программу инструктажа по охране труда на рабочем месте по правилам поведения Работников

в опасных, аварийных, штатных ситуациях (в том числе в случаях нападения на Работников учреждений здравоохранения, в случаях подверженности хулиганским, агрессивным действиям или оскорблениям со стороны третьих лиц). Работодателям организаций Департамента с учетом финансовых возможностей предусматривать в коллективных договорах дополнительные гарантии Работникам учреждений здравоохранения, подвергшимся насилию при исполнении ими должностных обязанностей. Критерии и порядок предоставления гарантий определять на локальном уровне.

- 3.13. Создавать в организациях специализированные рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с непосредственным исполнением Работниками трудовых обязанностей.
- 3.14. В учреждениях с численностью работников от 100 человек создавать службу охраны труда.
- 3.15. Обеспечить награждение победителей отраслевого этапа конкурса профессионального мастерства «Московские мастера» в номинации «Специалист по вопросам охраны труда», а также отраслевого этапа конкурса «На лучшую организацию в области охраны труда».

ПРОФСОЮЗ:

- 3.16. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением Работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе с участием технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций. При выявлении нарушений направлять Работодателям обязательные для исполнения представления об устранении выявленных нарушений,

в том числе о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и (или) здоровью работников. В случае необходимости информировать об этом органы государственного надзора и контроля.

- 3.17. Оказывать помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных и особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде.
- 3.18. Обеспечить участие технической инспекции труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев (групповых, тяжелых и со смертельным исходом).
- 3.19. Оказывать методическую помощь уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза в реализации их права на контроль за состоянием охраны труда в организациях Департамента.
- 3.20. Организовывать проведение и подведение итогов смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников здравоохранения г. Москвы».
- 3.21. Оказывать содействие работодателям при оформлении стенда участника ежегодной выставки «Охрана труда в Москве».
- 3.22. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов в области охраны труда, невыполнением обязательств по охране труда, предусмотренных соглашениями, коллективными договорами.

В ОБЛАСТИ РЕЖИМА ТРУДА И ОТДЫХА

В целях правового регулирования режима труда и отдыха

ДЕПАРТАМЕНТ И ПРОФСОЮЗ ПРИШЛИ К СОГЛАСИЮ:

- 4.1. Продолжительность рабочего времени Работников организаций Департамента устанавливать трудовым договором, коллективными договорами организаций Департамента с учетом результатов специальной оценки условий труда.
- 4.2. В целях реализации ч. 3 ст. 92 ТК РФ, на основании коллективного договора организации Департамента, с письменного согласия Работника, дополнительного соглашения к трудовому договору в соответствии с настоящим Соглашением продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 39 часов в неделю для медицинских Работников по основному исполнению должности, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, с выплатой за это время Работнику отдельно устанавливаемой соглашением Сторон денежной компенсации. Размер компенсации не может превышать двойного размера среднего заработка Работника, исчисленного по правилам ч. 3 ст. 139 ТК РФ.
- 4.3. В целях реализации ч. 3 ст. 94 ТК РФ предоставить организациям Департамента право в коллективном договоре увеличивать максимально допустимую продолжительность ежедневной работы (смены), с выплатой за это время отдельно устанавливаемой денежной компенсации. Размер денежной компенсации определяется соглашением Сторон, но не выше двойного размера средней заработной платы, исчисленной по правилам ч. 3 ст. 139 ТК РФ.
- 4.4. В целях реализации ч. 2 ст. 104 ТК РФ предоставить организациям Департамента право в коллективном договоре увеличивать учетный период (свыше трех месяцев) для учета рабочего

времени для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по причинам технологического характера, но не более чем до одного года.

- 4.5. В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения Работодателя могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда 2, 3 или 4-й степени либо опасными условиями труда (по результатам проведенной специальной оценки условий труда), большей продолжительности, чем 7 календарных дней, но не более 14 календарных дней. Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, с письменного согласия Работника, может быть заменена денежной компенсацией. Размер компенсации за неиспользованный отпуск определять соглашением Сторон в соответствии с порядком исчисления средней заработной платы, предусмотренным ч. 4 ст. 139 ТК РФ.
- 4.6. Устанавливать режим рабочего времени для Работников организаций Департамента коллективными договорами, принятыми в соответствии с требованиями трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 4.7. Осуществлять правовую регламентацию времени отдыха медицинских, педагогических и иных Работников коллективными договорами, принятыми в организациях Департамента.
- 4.8. Обеспечить возможность приема пищи в рабочее время на работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно. Перечень таких работ определять правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми в организациях Департамента.
- 4.9. Принимать в пределах компетенции меры по устранению выявленных нарушений в организациях Департамента.

В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

В целях обеспечения гарантий занятости Работников

ДЕПАРТАМЕНТ:

- 5.1. В случае проведения организационно-штатных мероприятий в организациях государственной системы здравоохранения информировать Профсоюз и Департамент труда и социальной защиты населения г. Москвы не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.
- 5.2. Способствовать сохранению и модернизации действующих рабочих мест в медицинских организациях при разработке и реализации государственных программ г. Москвы.
- 5.3. Учитывать, что критериями массового увольнения считаются показатели численности увольняемых Работников учреждений здравоохранения с численностью работающих от 15 и более человек за определенный период времени:
 - увольнение в течение 30 календарных дней более 25% Работников организации от общей численности работающих в организации;
 - увольнение Работников в связи с ликвидацией организации любой организационно-правовой формы.

Сокращение численности или штата Работников организации в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
 - 500 и более человек в течение 90 календарных дней.
- 5.4. Разрабатывать и осуществлять комплекс мер по снижению социальной напряженности, предоставлению дополнительных гарантий занятости, переобучению и социальной поддержке высвобождаемых Работников организаций

Департамента (в том числе оказывать содействие в предоставлении работы в режиме гибкого рабочего времени (или на условиях неполного рабочего времени одному из родителей, имеющих 3-х или более детей, ребенка-инвалида).

- 5.5. Предоставлять Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата Работников, возможность переобучения новым профессиям (медицинским), а также время для поиска новой работы до наступления срока расторжения трудового договора.

ПРОФСОЮЗ:

- 5.6. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о занятости, содействовать уменьшению численности Работников, подлежащих увольнению.
- 5.7. Осуществлять контроль по вопросам необоснованного увольнения Работников с работы по мотивам достижения ими предпенсионного возраста (возрастной период до 5-ти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости).
- 5.8. В целях повышения престижа медицинских профессий, профессиональной мотивации, системы устремлений и ценностей ежегодно участвовать в организации и проведении конкурса профессионального мастерства «Московские мастера» в городских номинациях «Лучший фельдшер скорой и неотложной медицинской помощи», «Лучшая медицинская сестра» и отраслевых номинациях «Лучший выпускник из числа выпускников государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений Департамента здравоохранения города Москвы», «Лучший специалист» в номинации «Лучшая акушерка», «Лучший рентгенолаборант».

В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

В целях усиления социальной защиты Работников учреждений здравоохранения Стороны обязуются:

ДЕПАРТАМЕНТ И ПРОФСОЮЗ:

- 6.1. Принимать участие в городском конкурсе «Лучший работодатель города Москвы», проводимом в целях привлечения внимания к решению важных социальных задач в сфере трудоустройства, создания современных условий труда, изучения и распространения положительного опыта в данных областях.
- 6.2. Проводить и участвовать в городских социально значимых мероприятиях и профессиональных праздниках.
- 6.3. Проводить согласованную политику и принимать участие в организации и проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий, проводимых на базе клубных учреждений, спортивных сооружений организаций, учреждений дополнительного и профессионального образования г. Москвы, в том числе в Московском фестивале «Формула жизни» с учетом санитарно-эпидемиологической обстановки в г. Москве.
- 6.4. Содействовать созданию в организациях Департамента молодежных советов и советов молодых специалистов.
- 6.5. Рекомендовать Работодателям предусматривать в коллективных договорах финансирование социальных программ в организациях Департамента за счет средств, полученных от оказания платных медицинских услуг.

ПРОФСОЮЗ:

- 6.6. Осуществлять контроль за организацией отдыха детей и подростков в детских оздоровительных лагерях и студентов в лагерях отдыха.
- 6.7. Организовать проведение праздничных мероприятий (новогодних елок) для детей Работников отрасли.
- 6.8. Осуществлять профсоюзный контроль за расходованием средств обязательного социального страхования через своих представителей в комиссиях по обязательному социальному страхованию.
- 6.9. Осуществлять профсоюзный контроль по сохранению социальных льгот и услуг, предоставляемых Работникам, в том числе находящимся в предпенсионном возрасте.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

В целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов Работников учреждений, подведомственных Департаменту, Стороны обязуются:

ДЕПАРТАМЕНТ:

- 7.1. Содействует реализации права Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров.
- 7.2. При подготовке нормативных правовых актов, принятии решений, затрагивающих трудовые и иные связанные с ними законные права и интересы Работников организаций Департамента, учитывать мнение Профсоюза, а при принятии решений Работодателями и подготовке приказов и распоряжений на локальном уровне – мнение выборных органов первичных профсоюзных организаций.
- 7.3. Обеспечивает беспрепятственное посещение организаций Департамента представителями Профсоюза.
- 7.4. Признает право и обеспечивает участие Работников, избранных в состав выборных органов первичных профсоюзных организаций, в организационных мероприятиях, проводимых Профсоюзом, с сохранением среднего заработка по месту работы. Порядок и условия исполнения общественных обязанностей работниками определяется коллективным договором, заключенным в организациях Департамента. Время исполнения общественных обязанностей Работником не может превышать 20 часов в месяц.
- 7.5. Обеспечивает безналичное взыскание членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников Работо-

дателями медицинских организаций государственной системы здравоохранения.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В целях реализации настоящего Соглашения, совершенствования социального партнерства Стороны на основе взаимных консультаций принимают необходимые решения и разрабатывают документы, обеспечивающие взаимодействие Сторон.

Принятые Сторонами документы являются обязательными для исполнения. Настоящее Соглашение вступает в силу с 10 июля 2020 г. и действует три года.

Председатель
Профсоюза работников
здравоохранения
г. Москвы

С.В. РЕМИЗОВ

Министр Правительства Москвы,
Руководитель Департамента
здравоохранения
города Москвы

А.И. ХРИПУН

СОГЛАШЕНИЕ ПОДПИСАНО
10.07.2020 г.

СОГЛАШЕНИЕ ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
16.07.2020 г.