

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
Г. МОСКВЫ**

**РУКОВОДИТЕЛЬ
ДЕПАРТАМЕНТА
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ГОРОДА МОСКВЫ**

С.В. РЕМИЗОВ

А.И. ХРИПУН

«8» апреля 2016г.

«8» апреля 2016г.

**Двустороннее Отраслевое Соглашение между Департаментом
здравоохранения города Москвы и Профсоюзом работников
здравоохранения г. Москвы на 2016–2018 годы**

Москва, 2016 год

Оглавление

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.	3
Раздел 1. В области развития социального партнерства.....	5
Раздел 2. В области оплаты и нормирования труда работников.....	8
Раздел 3. В области охраны труда	11
Раздел 4. В области режима труда и отдыха.	14
Раздел 5. В области занятости.	16
Раздел 6. В области социальной защиты	17
Раздел 7. Гарантии деятельности Профсоюза.....	18
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	19

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, предприятия, находящиеся в ведомственной подчиненности Департамента.

Соглашение является обязательным для исполнения, Сторонами его подписавшими, но не ограничивают 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.

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.

Раздел 1. 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. Официально информировать друг друга о принимаемых решениях, нормативных правовых актах по вопросам, которые являются предметом настоящего Соглашения, а также по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений. 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 формам и методам государственно-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;
- 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, содействия в решении ее жизненных проблем;

- создания работодателем условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций.

Департамент:

1.8. В целях создания условий для осуществления представительства интересов медицинских работников направляет для согласования в Профсоюз проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и экономические интересы работников.

1.9. Обеспечивает профсоюзным инспекторам труда условия для осуществления общественного 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.

1.10. Обеспечивает размещение Региональной общественной организации Профессиональный союз работников здравоохранения г.Москвы, его организационных структур (первичные профсоюзные организации, территориальные организации Профсоюза) на площадях организаций Департамента.

1.11. Включает в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и экономические интересы работников организаций Департамента, представителей Профсоюза.

1.12. Обсуждать с Профсоюзом планы социально-экономического развития организации, в том числе порядок расходования финансовых средств, предназначенных на оплату труда работников, поступающих из всех источников в медицинские организации государственной системы здравоохранения города Москвы.

Профсоюз:

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

1.14. Осуществляет общественный контроль за соблюдением Работодателями законодательства о труде.

1.15. Не выступает организатором забастовок в случае выполнения Департаментом обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением.

Раздел 2. 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 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.
- 2.3. Обеспечить выплату ежемесячной заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени за месяц в нормальных условиях и исполнившим 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 РФ.
- 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 РФ, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам специальной оценки условий труда (действующими результатами аттестации рабочих мест по условиям труда);

- за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 20 процентов 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 за сверхурочную работу 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 оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – с календарной даты достижения соответствующего стажа;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – с календарной даты представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – с календарной даты вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – с календарной даты присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – с календарной даты принятия Министерством образования и науки 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 указанных периодов.

2.7. Стимулирующие выплаты, в том числе премии и ежемесячные надбавки за эффективность, 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 по организации и установленного целевого значения по отрасли.

2.9. Сохранить бесплатный проезд на городском транспорте врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам-фтизиатрам участковым и медицинским сестрам участковым амбулаторно-поликлинических учреждений, подведомственных Департаменту, непосредственно при оказании медицинской помощи на дому взрослому и детскому населению. Работодателям обеспечить контроль за целевым использованием работниками проездных документов.

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 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. Рассматривать вопросы премирования и установления стимулирующих выплат руководителям организаций Департамента по согласованию с Профсоюзом.

2.12. Устанавливать системы оплаты труда в организациях Департамента коллективными договорами, локальными нормативными актами с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций.

2.13. Обеспечить создание организационных и правовых условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы категорий

работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2.14. Учитывать мнение Профсоюза при разработке нормативных правовых, актов, регламентирующих оплату и нормирование труда работников.

Профсоюз:

2.15. Осуществлять профсоюзный контроль за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам организаций Департамента.

2.16. 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 труда и уровня жизни работников организаций Департамента.

Раздел 3. 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 и т.п.) по вопросам соблюдения законодательства об охране труда и обеспечению безопасных условий труда;
- 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 «Охраны труда в Москве»;
- с органами государственного надзора и контроля по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, законодательства в области охраны окружающей среды в организациях Департамента;
- при осуществлении контроля за соблюдением норм действующего трудового законодательства, настоящего Соглашения и принимать в пределах компетенции меры по устранению выявленных нарушений в организациях Департамента;
- в разработке и внедрении системы управления охраной труда и системы управления профессиональными рисками.

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

Департамент:

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

3.4. Обеспечить выплату единовременной денежной компенсации, сверх предусмотренной федеральным законодательством, Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, семье в случае смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в размере не менее 20 размеров минимальной заработной платы, в городе Москве на соответствующий календарный год. В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты трудоспособности исходя из 70 размеров минимальной заработной платы, установленной в городе Москве на соответствующий календарный год, и уменьшается в зависимости от степени вины пострадавшего, но не более чем на 25 процентов.

3.5. 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.

3.6. Обеспечить в медицинских организациях государственной системы здравоохранения 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.

3.7. Обеспечить рассмотрение результатов расследования несчастных случаев на производстве Работодателем с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия решений, направленных на устранение причин и предупреждение травматизма.

3.8. Обеспечить условия для осуществления общественного контроля за соблюдением Работодателями трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

3.10. Разработать по согласованию с Профсоюзом критерии оценки деятельности руководителей организаций Департамента по вопросам охраны труда.

3.11. Рекомендовать Работодателям в коллективных договорах организаций Департамента предусматривать дополнительные гарантии и преимущества уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза, в том числе не менее двух часов в неделю для осуществления контроля за состоянием охраны труда с сохранением места работы, должности, среднего заработка; ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не менее 3 календарных дней за счет средств Работодателя.

Профсоюз:

3.12. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, выполнения условий коллективных договоров. Порядок проведения Профсоюзом мероприятий по контролю за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение условий коллективных договоров определять по согласованию сторон настоящего Соглашения.

3.13. 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.

3.14. Обеспечить участие технической инспекции труда Профсоюза в расследовании несчастных: случаев групповых, тяжелых и с летальным исходом.

3.15. Оказывать методическую помощь уполномоченным (доверенным) лицам Профсоюза в реализации их права на контроль за состоянием охраны труда в организациях Департамента.

3.16. Организовывать проведение и подведение итогов смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников здравоохранения г. Москвы».

3.17. Оказывать содействие работодателям при оформлении стенда участника ежегодной выставки «Охрана труда в Москве».

Раздел 4. В области режима труда и отдыха.

В целях обеспечения правового регулирования режима труда и отдыха

Департамент и Профсоюз пришли к согласию:

4.1. Продолжительность рабочего времени работников организаций Департамента устанавливать трудовым договором на основании норм действующего законодательства, настоящего Соглашения, коллективных договоров 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, 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):

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов, 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 коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения Работодателя могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда 2-й, 3-й 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.

4.5. 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.

4.6. Осуществлять правовую регламентацию времени отдыха коллективными договорами, принятыми в организациях Департамента.

4.7. 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.

4.8. Принимать в пределах компетенции меры по устранению выявленных нарушений в организациях Департамента.

Раздел 5. В области занятости.

В целях обеспечения гарантий занятости работников

Департамент:

5.1. В случае предстоящих массовых увольнений в организациях государственной системы здравоохранения информировать Профсоюз с целью проведения взаимных консультаций и разработки превентивных комплексных мер по снижению социальной напряженности в отрасли.

5.2. Способствовать сохранению и модернизации действующих рабочих мест в медицинских организациях при разработке и реализации государственных программ города Москвы.

5.3. Критериями массового увольнения считать 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 поддержки 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 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, а также время для поиска новой работы до наступления срока расторжения трудового договора.

5.6. В случае угрозы массового увольнения работников информировать Профсоюз, Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Профсоюз:

5.7. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о занятости, содействовать уменьшению численности работников, подлежащих увольнению.

5.8. В целях повышения престижа медицинских профессий, повышения качества рабочих мест стороны обязуются ежегодно проводить конкурс профессионального мастерства «Московские мастера» в номинациях «Лучший фельдшер скорой и неотложной медицинской помощи года», «Лучшая медицинская сестра», «Лучший среди выпускников средних медицинских образовательных учреждений Департамента».

Раздел 6. В области социальной защиты.

В целях усиления социальной защиты работников учреждений здравоохранения стороны обязуются:

Департамент и Профсоюз:

6.1. В целях улучшения условий труда для работающих женщин, имеющих детей, содействия их профессиональному росту продолжить участие в городском конкурсе «Лучшее предприятие для работающих мам».

6.2. Проводить мероприятия, посвященные Дню пожилого человека, Дню матери, Дню инвалида.

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 города Москвы.

6.4. Содействовать созданию в организациях Департамента молодежных советов и советов молодых специалистов.

6.5. Включать представителей первичных профсоюзных организаций в состав комиссий по вопросам разработки мер социальной поддержки молодежи, ветеранов, инвалидов, работников с семейными обязанностями.

6.6. Рекомендовать Работодателям предусматривать в коллективных договорах финансирование социальных программ в организациях Департамента за счет средств, полученных от оказания платных медицинских услуг.

Профсоюз:

6.7. Осуществлять контроль за организацией отдыха детей и подростков в детских оздоровительных лагерях и студентов в лагерях отдыха.

6.8. Осуществлять общественный контроль за расходованием средств обязательного социального страхования через своих представителей в комиссиях по обязательному социальному страхованию.

Раздел 7. 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, выполнения 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 Работодателями 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 со дня его подписания сторонами и действует три года.

СОГЛАШЕНИЕ ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

№ 19 от 12.04.2016