

**ДВУСТОРОННЕЕ ОТРАСЛЕВОЕ
РЕГИОНАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**между Министерством здравоохранения
Московской области**

и

**Московской областной организацией профсоюза
работников здравоохранения Российской Федерации
на 2024-2026 годы**

1. Общие положения

1.1. Настоящее двустороннее отраслевое региональное соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Московской области, Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области на 2024 - 2026 годы.

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

- работники государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Московской области (далее – работники), представленные их полномочным представителем – Московской областной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее – Профсоюз), в лице председателя Профсоюза Суслоновой Нины Владимировны;

- работодатели – государственные учреждения, подведомственные Министерству здравоохранения Московской области (далее – Учреждения), представленные их полномочным представителем – Министерством здравоохранения Московской области (далее – Министерство), в лице министра здравоохранения Московской области Сапанюка Алексея Ивановича.

1.3. Настоящее Соглашение является правовым актом Московской области, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между полномочными представителями работников и работодателей на отраслевом региональном уровне социального партнерства в пределах их компетенции.

Соглашение содержит взаимные обязательства Сторон по вопросам оплаты труда, режимов труда и отдыха, условий и охраны труда работников, мер социальной поддержки, гарантий и компенсаций работников, гарантий социально-экономических и трудовых прав молодых работников, содействия занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования, развития социального партнерства, обеспечения гарантий прав Профсоюза в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций организации Профсоюза, по другим вопросам, определенным Сторонами Соглашения.

1.4. В целях регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров по подготовке проекта Соглашения, внесения в него изменений и дополнений, осуществления контроля за его выполнением на равноправной основе Сторонами создается Московская областная отраслевая

комиссия по регулированию социально - трудовых отношений в государственных учреждениях, подведомственных Министерству здравоохранения Московской области (далее – Комиссия).

Порядок формирования и деятельности Комиссии устанавливается Положением о комиссии и Регламентом работы комиссии, которые утверждаются совместным решением Министерства и Профсоюза.

1.5. Соглашение распространяется на всех работодателей и работников, состоящих с ними в трудовых отношениях, сферы здравоохранения Московской области.

1.6. Комиссия в соответствии со ст. 35.1 ТК РФ рассматривает проекты законодательных, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти Московской области в сфере труда работников. Решения Комиссии по названным проектам подлежат обязательному рассмотрению органами государственной власти Московской области.

1.7. Условия Соглашения являются обязательными для выполнения Сторонами, рекомендуются к применению при заключении коллективных договоров и трудовых договоров с работниками.

1.8. Коллективные договоры и локальные нормативные акты работодателей, содержащие нормы трудового права, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

1.9. В случае отсутствия в Учреждении коллективного договора условия Соглашения являются для сторон социального партнерства на локальном уровне непосредственно действующими.

1.10. В случае отсутствия в коллективном договоре Учреждения условий, которые в силу Соглашения являются обязательными, соответствующие условия Соглашения являются для сторон социального партнерства на локальном уровне непосредственно действующими.

1.11. Стороны рассматривают условия Соглашения как минимальные обязательства, которые должны быть обеспечены и реализованы. При этом условия Соглашения не ограничивают права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работников.

1.12. Работодатель и первичная профсоюзная организация могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в отношении работников - членов Профсоюза работников

здравоохранения Российской Федерации (далее – члены профсоюза), а также работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочившими первичную профсоюзную организацию на представление их интересов в соответствии с ч. 2 ст. 30 ТК РФ.

1.13. В целях содействия развитию социального партнерства Стороны признают необходимым:

1) обмен информацией о перспективных планах социально-экономического развития здравоохранения Московской области, принимаемых решениях, непосредственно затрагивающих интересы работников;

2) создание условий, обеспечивающих участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим Соглашением и коллективным договором формах;

3) обсуждение работодателем с первичной профсоюзной организацией вопросов о работе Учреждения, планов его социально-экономического развития;

4) оказание содействие работодателям и первичным профсоюзным организациям при ведении коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и внесению в них изменений;

5) подводить итоги выполнения Соглашения на заседаниях Комиссии.

1.14. Стороны при наличии разногласий между работодателем и работниками предпринимают меры по снижению социальной напряженности, исключающие возникновение коллективных трудовых споров.

1.15. Стороны договорились создать на веб-сайтах Министерства и Учреждений раздел «Профсоюзная страничка» и предоставлять первичным профсоюзным организациям возможность размещения информации в данном разделе.

1.16. Министерство обязуется:

1.16.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ), действующим законодательством Российской Федерации и не препятствовать созданию и функционированию местных и первичных профсоюзных организаций в Учреждениях, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

1.16.2. Содействовать осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий настоящего Соглашения, коллективных договоров.

1.16.3. Направлять Профсоюзу результаты проведения ведомственных проверок в части выявления нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, информацию о численности и категориях работников, системе оплаты труда, размерах заработной платы по категориям персонала, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности и штата работников.

1.16.4. Увольнять руководителей Учреждений, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, с учетом мотивированного мнения президиума Профсоюза в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ.

1.16.5. Проводить совместно с Профсоюзом мониторинг предоставления работникам, занятым во вредных условиях труда, гарантий и компенсаций.

1.17. Работодатели обязуются:

1.17.1. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективными договорами, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

Локальные нормативные акты, принятые без установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения, не подлежат применению.

1.17.2. Увольнять работников - членов профсоюза по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

1.17.3. Не препятствовать созданию первичных профсоюзных организаций и содействовать их деятельности, включая направление в профсоюзный комитет работников при приеме на работу для ознакомления с целями и задачами Профсоюза в целях обеспечения права:

1) работников на участие в управлении организацией через представительный орган;

2) первичной профсоюзной организации на представление интересов всех работников Учреждения в социальном партнерстве.

1.17.4. Не препятствовать проведению профсоюзного контроля, осуществляемого в порядке, предусмотренном ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ.

1.17.5. Предоставлять Профсоюзу, первичным профсоюзным организациям, профсоюзным инспекторам труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране

труда по их запросу локальные нормативные акты, документы, объяснения, связанные с трудовой деятельностью работников, в том числе копии в бумажном или электронном виде.

1.17.6. Размещать на веб-сайтах Учреждений графически оформленных гиперссылок (баннеров) на веб-сайт Профсоюза - www.mooprz.ru.

1.18. Профсоюз обязуется:

1.18.1. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий настоящего Соглашения, коллективных договоров.

1.18.2. Осуществлять проведение правовой экспертизы проектов локальных нормативных актов, непосредственно связанных с трудовой деятельностью работника, коллективных договоров по обращению первичных профсоюзных организаций.

1.18.3. Направлять Министерству результаты проведения профсоюзных проверок Учреждений.

2. Заработная плата

2.1. Стороны считают основной задачей обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников отрасли.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Обеспечивать контроль за сохранением достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельным категориям работников, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и уровнем среднемесячного дохода от трудовой деятельности в Московской области.

2.2.2. Принимать меры:

1) по недопущению снижения достигнутого уровня оплаты труда;

2) по выполнению условий Соглашения о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области.

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 минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов», объединениями работодателей Московской области;

3) по совершенствованию системы оплаты труда работников, в части обеспечения доли выплат по окладам в структуре заработной платы не ниже 55 процентов в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемыми Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

2.2.3. Осуществлять постоянный контроль за своевременностью и полнотой выплаты заработной платы и перечислением страховых взносов в государственные внебюджетные фонды в Учреждениях.

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

2.2.4. Направлять в Правительство Московской области обоснованные предложения:

1) об изменениях и дополнениях в нормативные правовые акты по оплате труда работников Учреждений;

2) о повышении должностных окладов (тарифных ставок), установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Учреждений.

2.3. Стороны признают обязательным включение в коллективные договоры следующих условий о:

1) минимальной заработной плате работника не ниже установленной действующим Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области;

2) порядке, условиях и размере выплат стимулирующего характера;

3) порядке расчета среднего часового заработка для оплаты сверхурочной работы;

4) сроках выплаты заработной платы не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена;

5) размере денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы из расчета 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;

б) признании времени приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней - простоем 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;

7) оплате 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 3 дня нетрудоспособности;

8) оплате 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;

9) размере и порядке выплаты работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), вознаграждения за нерабочие праздничные дни в соответствии с ч. 3 ст. 112 ТК РФ;

10) порядке, размере и условиях предоставления работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, повышенной оплаты труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ и абз. 6 и 7 п. 3.4. Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Московской области, утвержденного постановлением Правительства Московской области от 03.07.2007 № 483/23 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Московской области» (далее – постановление Правительства Московской области от 03.07.2007 № 483/23);

11) порядке, размере и условиях предоставления повышенной оплаты труда работникам в связи с особым характером работы и спецификой труда в соответствии с пунктом 3.3 Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Московской области, утвержденного постановлением Правительства Московской области от 03.07.2007 № 483/23, и приложением 2 к приказу Министерства здравоохранения Московской области от 24.08.2007 № 242 «Об оплате труда работников учреждений здравоохранения Московской области» (далее – приказ Минздрава Московской области от 24.08.2007 № 242);

12) выплатах за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни

с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П.

2.4. Работодатели обязаны:

2.4.1. 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 Московской области.

2.4.2. Устанавливать размер должностного оклада в пределах диапазона окладов (минимального и максимального размеров) в соответствии с критериями, определенными системой оплаты труда Учреждения.

2.4.3. Устанавливать выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с требованиями трудового законодательства с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П, от 15.06.2023 № 32-П, и от 27.06.2023 № 35-П в размерах, предусмотренных положениями об оплате труда работников Учреждений.

2.4.4. Определять порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера в локальных нормативных актах государственного учреждения.

2.4.5. 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 Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области.

2.4.6. Устанавливать доплаты до минимального размера оплаты труда исходя из того, что в состав заработной платы не включаются:

1) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

2) повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

2.4.7. Не допускать появления задолженности по заработной плате перед работниками.

2.4.8. В рамках социальной (нефинансовой) отчетности информировать первичную профсоюзную организацию, Профсоюз о размерах минимальной и средней заработной платы в Учреждении.

2.4.9. Предоставлять по запросам первичной профсоюзной организации, Профсоюза информацию об оплате труда различных категорий работников.

2.4.10. Изменяя условия оплаты труда работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) исходить из того, что она должна быть не менее заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.5. Профсоюз обязуется:

2.5.1. Обеспечивать защиту прав и интересов членов профсоюза по вопросам оплаты труда в примирительных комиссиях, комиссиях по трудовым спорам, судах.

2.5.2. Взаимодействовать с Территориальным Фондом обязательного медицинского страхования Московской области с целью осуществления контроля за рациональным и целевым расходованием средств на заработную плату работникам, работающим в системе обязательного медицинского страхования

2.5.3. Информировать Министерство о фактах несвоевременной выплаты работникам заработной платы;

2.5.4. Осуществлять консультативную и методическую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюза по вопросам заработной платы.

3. Трудовые отношения

3.1. Стороны договорились:

3.1.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.1.2. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; нормативными актами договорного регулирования - Московским областным (региональным) соглашением между Правительством Московской области, Московским областным объединением

организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области; настоящим Соглашением, иными соглашениями, коллективными договорами, трудовыми договорами.

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

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 ТК РФ, с использованием принципов эффективного контракта (распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»).

3.1.5. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.6. Режим труда и отдыха работников в Учреждении устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящим Соглашением, коллективным договором. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в Учреждении, - трудовым договором.

Правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности утверждаются работодателем с соблюдением порядка учета мотивированного мнения первичной профсоюзной организации, установленного ст. 372 ТК РФ.

Внесение изменений в правила внутреннего трудового распорядка производится также с соблюдением порядка учета мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

3.1.7. Работодатель обязан устанавливать в правилах внутреннего трудового распорядка особенности приема и увольнения медицинских работников с учетом требований ТК РФ, Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федерального закона от 08.01.1998 № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах».

3.1.8. Режим рабочего времени и времени отдыха регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка по каждой штатной должности.

Режим рабочего времени и времени отдыха включает в себя:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная, шестидневная);
- продолжительность рабочего времени в неделю;

- продолжительность рабочего дня (смены),
- чередование рабочих и нерабочих смен;
- время начала и окончания работы (смены);
- время отдыха, включая время предоставления перерыва для отдыха и питания, а также и его конкретную продолжительность (либо указание на то, что возможность приема пищи и отдыха представляется работнику в рабочее время).

На основании установленных в правилах внутреннего трудового распорядка начала и окончания смены, чередования рабочих и нерабочих смен, учетного периода работодателем составляется график сменности при сменном режиме работы.

3.1.9. Работодатели Учреждений требуют от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, графиков сменности, условий трудового договора и ведут учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы, а также работы, произведенной сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.2. Стороны договорились устанавливать работникам продолжительность рабочего времени, продолжительность ежедневной работы (смены) руководствуясь следующим:

3.2.1. Продолжительность рабочего времени устанавливается для работников в зависимости от занимаемой ими должности, структурного подразделения, условий труда правилами внутреннего трудового распорядка на основании нормативных правовых актов, коллективного договора:

3.2.1.1. В соответствии со ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценке условий труда (далее – СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени (подклассы 3.3 и 3.4), в зависимости от подкласса вредности:

- 1) подкласс 3.3 – 36 часов в неделю;
- 2) подкласс 3.4 – 30 часа в неделю.

Стороны коллективных переговоров обязаны включить условия настоящего пункта Соглашения в коллективный договор Учреждения.

3.2.1.2. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени вне зависимости от условий труда, установленных по результатам СОУТ:

- 1) не более 39 часов в неделю - для медицинских работников в соответствии со ст. 350 ТК РФ;
- 2) 36, 33, 30, 24 часа в неделю – для медицинских работников 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) не более 36 часов в неделю – для женщин, работающих в сельской местности в соответствии со ст. 263.1 ТК РФ.

3.2.1.3. Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность на основании лицензии, продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601).

В случае отсутствия в Учреждении лицензии на осуществление образовательной деятельности работодатель вправе реализовать нормы приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 за счет средств предпринимательской деятельности на основании коллективного договора.

3.2.1.4. Рабочее время иных работников регламентируется трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

3.2.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается для работников в зависимости от условий труда правилами внутреннего трудового распорядка на основании коллективного договора:

3.2.2.1. В соответствии со ст. 94 ТК РФ устанавливается максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени (подклассы 3.3 и 3.4), в зависимости от подкласса вредности:

- 1) при 36-часовой рабочей неделе – не более 8 часов;
- 2) при 30-часовой рабочей неделе и менее – не более 6 часов.

3.2.2.2. Стороны коллективных переговоров при заключении коллективного договора в соответствии со ст. 94 ТК РФ имеют право включить в него условие об увеличении максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени (подклассы 3.3 и 3.4):

- 1) при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

2) при 30-часовой рабочей неделе - до 8 часов.

Увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) производится с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору.

3.2.2.3. В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца на основании Соглашения в коллективном договоре может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

3.3. Стороны договорились устанавливать работникам время отдыха руководствуясь следующим:

3.3.1. В течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается и не подлежит оплате.

Время предоставления перерыва (время начала) и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем в трудовом договоре.

На работах, где по условиям работы перерыв для отдыха и питания установить невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также место для отдыха и приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

3.3.3. Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность на основании лицензии на образовательную деятельность, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (далее - постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466).

В случае отсутствия в организации лицензии на образовательную деятельность работодатель вправе реализовать нормы постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 за счет средств предпринимательской деятельности на основании коллективного договора.

3.3.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда (далее – отпуск за вредные условия труда) и его продолжительность устанавливается в следующем порядке:

3.3.4.1. Работникам, принятым на вновь организованные рабочие места, где СОУТ не проведена, а также работникам, занятым на рабочих местах, где СОУТ не проведена по вине работодателя, устанавливается право на отпуск за вредные условия труда. Продолжительность отпуска за вредные условия труда в указанных случаях определяется в размерах, установленных 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 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (далее – Список), с переводом в календарные дни при условии, если должности или профессии работников в нём поименованы.

3.3.4.2. Работникам, принятым на работу до 31.12.2018, и которым право на отпуск за вредные условия труда и его продолжительность установлены в порядке, действующем до 31.12.2013, сохраняется право на отпуск установленной ранее продолжительности при подтверждении на рабочем месте работников вредных условий труда (подклассы 3.1, 3.2, 3.3, 3.4) по результатам СОУТ на весь период работы на соответствующем рабочем месте.

3.3.4.3. Работникам (за исключением работников, поименованных в пункте 3.3.4.2 настоящего Соглашения), на рабочих местах которых условия труда отнесены по результатам СОУТ к вредным 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4), устанавливается продолжительность отпуска за вредные условия труда в размерах, установленных Списком, с переводом в календарные дни при условии, если должности или профессии работников в нём поименованы.

3.3.4.4. Работникам (за исключением работников, поименованных в пункте 3.3.4.2 настоящего Соглашения), на рабочих местах которых условия труда отнесены по результатам СОУТ к вредным 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4), но при этом их должности или профессии в Списке не поименованы, устанавливается продолжительность отпуска за вредные условия труда в зависимости от подкласса вредности:

- 1) - подкласс 3.2 – 14 календарных дней;
- 2) - подкласс 3.3 – 21 календарный день;
- 3) - подкласс 3.4 – 21 календарный день.

3.3.4.5. Врачам по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению, на рабочих местах которых СОУТ не проведена или по результатам СОУТ условия труда отнесены к вредным 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2,

3.3, 3.4), устанавливается право на отпуск за вредные условия труда продолжительностью 21 календарный день.

3.3.4.6. Продолжительность отпуска за вредные условия 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 Российской Федерации от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» независимо от результатов проведенной СОУТ.

3.3.4.7. В стаж работы, дающий право на отпуск за вредные условия труда работникам, поименованным в пунктах 3.3.4.1 - 3.3.4.6 настоящего Соглашения, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Порядок исчисления указанного стажа определен Инструкцией о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20 (далее – Инструкция), которая применяется в силу ч. 1 ст. 423 ТК РФ постольку, поскольку не противоречит ТК РФ.

В силу решения Верховного Суда Российской Федерации от 26.01.2017 № АКПИ16-1035 продолжительность отпуска за вредные условия труда определяется с учетом фактически отработанного времени в данных условиях независимо от того, на полную или неполную ставку занят работник, в том числе и при условии его занятости менее 0,5 ставки.

В соответствии с Инструкцией полный отпуск за вредные условия труда установленной продолжительностью предоставляется работнику, если он проработал во вредных условиях труда не менее 11 месяцев. Если работник проработал во вредных условиях менее 11 месяцев, то отпуск за вредные условия труда ему предоставляется пропорционально отработанному в соответствующих условиях времени.

3.3.5. Стороны коллективных переговоров в соответствии с ч. 3 ст. 117 ТК РФ обязаны включить положения п.п. 3.3.4.1 - 3.3.4.7 настоящего Соглашения в коллективный договор Учреждения.

3.3.6. Стороны коллективных переговоров при заключении коллективного договора в соответствии с ч. 4 ст. 117 ТК РФ имеют право включить в него

условие о возможности замены части отпуска за вредные условия труда, которая превышает 7 календарных дней, денежной компенсацией в размере, определенном ч. 4 ст. 139 ТК РФ.

Замена части отпуска за вредные условия труда производится с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору.

3.3.7. Отпуск за непрерывный стаж работы продолжительностью, установленной соответствующим нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

1) постановлением Правительства Российской Федерации от 20.12.2021 № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников»;

2) постановление Совмина РСФСР от 23.02.1991 № 116 «О повышении заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения» (пункт 4) – в отношении водителей выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи.

Стороны рекомендуют включать в содержание коллективного договора перечень должностей работников Учреждения, которые имеют право на предоставление отпуска за непрерывный стаж работы.

3.3.8. В связи с отсутствием установленного на федеральном уровне порядка исчисления стажа непрерывной работы Стороны договорились в целях реализации пункта 3.3.7 настоящего Соглашения применять Порядок исчисления и сохранения стажа непрерывной работы в государственных учреждениях здравоохранения Московской области, дающего право на получение надбавок (приложение 4 к приказу Минздрава Московской области от 24.08.2007 № 242).

3.3.9. Отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня устанавливается в следующем порядке.

Право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день имеют работники Учреждения, в условиях трудовых договоров которых определен особый режим работы – ненормированный рабочий день. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и устанавливается в размере не менее 3 календарных дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность отпуска Стороны рекомендуют устанавливать коллективным договором.

3.3.10. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.3.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. При этом предоставление отпуска за фактически отработанное время не допускается.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года, в соответствии с графиком отпусков.

3.3.12. Право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное время имеют работники:

1) отозванные из ежегодного оплачиваемого отпуска - неиспользованной части отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);

2) один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);

3) имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет (до достижения младшим из них 14 лет) (ст. 262.2 ТК РФ);

4) в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);

5) почетные доноры России (п. 1 ч. 1 ст. 23 Федеральный закон от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);

б) получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или при работах по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие такой катастрофы (п. п. 1, 2 ч. 1 ст. 13, п. 5 ч. 1 ст. 14 Закона Российской Федерации от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

7) Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации или являющиеся полными кавалерами ордена Славы, ветераны боевых действий, инвалиды войны (Федеральный закон от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);

8) ветераны труда Московской области в возрасте, дающем право на страховую пенсию по старости, в части предоставления основного оплачиваемого отпуска (п. 6 ч. 1 ст. 3 Закона Московской области от 23.03.2006 № 36/2006-ОЗ «О социальной поддержке отдельных категорий граждан в Московской области»).

3.3.13. Право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска независимо от стажа работы у работодателя имеют работники:

1) супруги военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих (п. 11 ст. 11 Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

2) женщины перед отпуском по беременности и родам или сразу после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);

3) работающие по совместительству, одновременно с отпуском по основной работе (ч. 1 ст. 286 ТК РФ);

4) в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с ч. 11 ст. 351.7 ТК РФ действия трудового договора в удобное для работника время.

3.3.14. В коллективном договоре либо в правилах внутреннего трудового распорядка стороны могут установить право на предоставление отпуска в удобное время для других категорий работников.

4. Условия и охрана труда

4.1. В целях создания безопасных условий труда для работников и формирования системы управления охраной труда в Учреждении Стороны договорились рекомендовать работодателям:

4.1.1. Устанавливать положениями коллективного договора и (или) локальными нормативными актами необходимые условия для осуществления членами первичной профсоюзной организации, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда своих функций, в части:

1) обеспечения их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств Учреждения, а также условий для хранения и работы с соответствующими материалами и документами;

2) предоставления рабочего времени для выполнения возложенных обязанностей с оплатой за счет средств Учреждения в размере среднего месячного заработка с установлением указанных условий в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником, являющимся уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда.

4.1.2. Устанавливать для работников, занятых в колл-центрах, регистратурах; работников, осуществляющих прием вызовов и передачу их выездным бригадам скорой медицинской или неотложной медицинской помощи; работников, осуществляющих дистанционный контроль состояния пациентов, информирование о результатах лабораторных и диагностических исследований, и использующих персональные электронно-вычислительные компьютеры (персональные компьютеры, видео-дисплейные терминалы) регламентированные перерывы

для предупреждения неблагоприятного влияния повышенного уровня нервно-эмоционального напряжения, снижения зрительного и общего утомления организма, продолжительностью 15 минут каждые 2 часа работы.

Регламентированные перерывы входят в рабочее время.

Перечень профессий и должностей, которым устанавливаются регламентированные перерывы, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.3. Содействовать первичной профсоюзной организации в организации избрания уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

4.1.4. Определять совместно с первичной профсоюзной организацией максимальное количество уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в структурных подразделениях Учреждения в целях внесения данной нормы в коллективный договор.

4.2. Министерство обязуется:

4.2.1. Реализовывать государственную политику, направленную на обеспечение безопасных условий труда в Учреждениях.

4.2.2. Участвовать в разработке мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников Учреждений для государственных программ Московской области при необходимости.

4.2.3. Координировать работу по охране труда в Учреждениях.

4.2.4. Оказывать консультативную и организационно-методическую помощь Учреждениям в вопросах организации обеспечения соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, проведения обучения по охране труда, выдачи средств индивидуальной защиты, специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков.

4.2.5. Привлекать представителей Профсоюза для участия в ведомственном контроле при проверках соблюдения условий и охраны труда.

4.2.6. Обеспечивать участие своего представителя в комиссиях Учреждений по расследованию несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом.

4.2.7. Ввести в штат структурное подразделение или должность специалиста (эксперта) в целях:

1) участия в проведении всех видах ведомственного контроля в части соблюдения условий и охраны труда;

2) осуществления обязанностей специалиста по охране труда в Министерстве;

3) реализации полномочий, установленных для Министерства постановлением Правительства Московской области от 22.03.2011 № 213/10 «О некоторых мерах

по обеспечению реализации государственной политики в сферах труда и охраны труда в отдельных отраслях на территории Московской области»;

4) осуществления координации работы по охране труда в Учреждениях, участия в комиссиях Учреждений по расследованию несчастных случаев.

4.2.8. Разрабатывать в рамках своей компетенции нормативные правовые акты, направленные на обеспечение соблюдения государственных нормативных требований по охране труда в Учреждениях.

4.2.9. Ежегодно организовывать сбор сведений обо всех случаях производственного травматизма и профессиональных заболеваний, результатов проведения специальной оценки условий труда, и иных сведений, отражающих состояние условий и охраны труда работников.

4.2.10. Ежегодно проводить анализ состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний в целях разработки предложений по их профилактики.

4.2.11. Ежегодно организовывать проведение обучающих семинаров (повышений квалификаций) по вопросам реализации государственных нормативных требований охраны труда для руководителей и специалистов службы охраны труда, специалистов по охране труда, работников, на которых возложены обязанности специалиста по охране труда, лиц, ответственных за обеспечение соблюдения требований охраны труда, Учреждений с привлечением специалистов Профсоюза.

4.2.12. Предусматривать в бюджете Московской области и (или) в рамках субсидий на основании заявок работодателей финансирование Учреждений в целях реализации ими мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, перечень которых утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» (далее – приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 771н), в объеме не менее 0,2 процентов от суммы затрат на оказание соответствующих услуг Учреждениями.

4.2.13. В рамках своих полномочий создавать центры профессиональной патологии в виде самостоятельного учреждения и (или) структурного подразделения учреждения в целях проведения периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда.

4.3. Работодатели обязуются:

4.3.1. Устанавливать локальными нормативными актами функциональные обязанности и полномочия в области охраны труда для заместителей руководителей учреждения, руководителей филиалов, руководителей структурных подразделений, а также, при необходимости, устанавливают обязанности и полномочия для конкретных работников, в целях создания и функционирования системы управления охраной труда, реализации обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда, возложенных на работодателя, и фиксируют эти функциональные обязанности и полномочия в трудовых договорах и (или) должностных инструкциях лиц соответствующих работников.

4.3.2. Создавать службу (отдел) охраны труда, вводить должность специалиста по охране труда в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением исходя из следующих требований:

1) расчет численности специалистов службы (отдела) охраны труда производится в соответствии с Методикой расчета численности работников службы охраны труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.01.2022 № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда»;

2) служба (отдел) охраны труда организуется в форме самостоятельного структурного подразделения, состоящего из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем (начальником) службы охраны труда;

3) руководитель службы (отдела) охраны труда служба или специалист по охране труда (в случае отсутствия службы (отдела) охраны труда) подчиняется непосредственно работодателю.

4.3.3. Включать в план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения расходы на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, предусмотренные Примерным перечнем, утвержденным приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н, в целях реализации обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда, возложенных на работодателя.

4.3.4. Запрашивать, при необходимости, у Министерства дополнительное финансирование на реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

4.3.5. Включать в комиссию по проведению СОУТ не менее двух представителей первичной профсоюзной организации.

4.3.6. Проводить оценку воздействия биологического фактора в ходе проведения СОУТ независимо от концентрации патогенных микроорганизмов

и без проведения исследований (испытаний) и измерений на рабочих местах медицинских работников и рабочих местах иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность.

Под иными работниками, непосредственно осуществляющими медицинскую деятельность, понимаются работники, в чьи обязанности включены обязанности (трудовые функции) медицинских работников, а также работники, фактически выполняющие обязанности (трудовые функции) медицинских работников.

4.3.7. Учитывать при оценке воздействия биологического фактора на рабочем месте в ходе проведения СОУТ следующие сведения (информацию):

1) основные и сопутствующие заболевания пациентов, а также виды патогенных биологических агентов (далее – ПБА), вызвавшие данные заболевания, и механизмы и пути передачи инфекции, ПБА;

2) механизмы и пути передачи инфекции, ПБА, в том числе в эпидемический сезон заболеваемости гриппом, острыми респираторными вирусными инфекциями и новой коронавирусной инфекцией (COVID-19);

3) места пребывания работников (расположение рабочих мест), где возможен контакт с соответствующими пациентами, выполняемые работы и (или) контакт с биологическими жидкостями, загрязненными медицинским инструментом, бельем, документами и др. материалами. При этом не учитываются применяемые работниками санитарные средства защиты и средств индивидуальной защиты.

4.3.8. Передавать первичной профсоюзной организации проект отчета о проведении СОУТ (до его подписания и утверждения в установленном порядке) для проведения независимой экспертизы условий труда в целях оценки соблюдения законодательства о СОУТ.

4.3.9. Определять места для отдыха и приема пищи для работников, которым по условиям работы перерыв для отдыха и питания установить невозможно, исходя из того, что работнику запрещается принимать пищу на рабочем месте.

4.3.10. Назначать ответственных лиц за разработку правил и инструкций по охране труда из числа руководителей филиалов, руководителей структурных подразделений Учреждения.

4.3.11. Учитывать все вредные производственные факторы, имеющиеся на рабочем месте, в том числе установленные в результате СОУТ, и работы в соответствии с приложением к Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, утвержденному приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров

работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», при составлении списков лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным медицинским осмотрам, и работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам.

4.3.12. Включать в состав комиссии по расследованию несчастных случаев представителя первичной профсоюзной организации и уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда.

4.3.13. Обеспечивать средствами индивидуальной защиты и санитарными средствами защиты членов первичной профсоюзной организации, профсоюзных инспекторов труда и специалистов Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда при осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий настоящего Соглашения, коллективных договоров, а также независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

4.4. Профсоюз обязуется:

4.3.1. Осуществлять через техническую инспекцию труда ЦК Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации проведение независимой экспертизы условий труда, в том числе проекта отчета о проведении СОУТ (до его подписания и утверждения в установленном порядке).

4.3.2. Устанавливать порядок подписания проекта отчета о проведении СОУТ представителями первичной профсоюзной организации только после проведения независимой экспертизы условий труда проекта отчета о проведении СОУТ.

4.3.3. Обеспечивать участие технической инспекции труда в расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в организациях, в качестве представителя территориального объединения организаций профсоюзов.

4.3.4. Участвовать в проведении обучающих семинаров (повышений квалификации), организованных Министерством.

4.3.5. Содействовать организации и проведению обучения работников в области условий и охраны труда, участвовать в работе создаваемых в организации комитета (комиссии) по охране труда, комиссии по проведению специальной оценки условий труда, а также осуществлять контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5. Социальные гарантии и компенсации

5.1. Стороны признают обязательным включение в коллективные договоры условий выделения средств на социальную поддержку работников и членов их семей, в том числе на проезд, оплату жилищно-коммунальных услуг, питание, приобретение (строительство) жилья, оздоровление и другое из средств, полученных от предпринимательской деятельности Учреждения.

5.2. Стороны договорились:

- 1) обеспечивать оздоровление детей работников Учреждений;
- 2) выделять средства на компенсацию затрат по оздоровлению детей из средств бюджета Московской области, средств Учреждений и профсоюзного бюджета;
- 3) содействовать выделению средств из бюджетов муниципальных образований.

5.3. Стороны принимают меры по:

- 1) 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;
- 2) 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;
- 3) обеспечению улучшения жилищных условий работников.

5.4. Стороны договорились:

5.4.1. Не допускать необоснованных сокращений штатов и численности работников Учреждений.

Массовое высвобождение работников, связанное сокращением штатов и численности работников Учреждения, осуществлять после предварительного (не менее чем за 3 месяца) письменного уведомления Профсоюза в целях осуществления контроля за соблюдением прав и интересов членов профсоюза.

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

- 1) ликвидация организации любой организационно-правовой формы и формы собственности с численностью работающих 10 и более человек;
- 2) сокращение численности или штата работников организации 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 90 календарных дней.

5.4.3. Руководствоваться при сокращении численности или штата работников требованиями ст. 179 ТК РФ о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

5.4.4. В коллективном договоре могут предусматриваться другие категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Стороны рекомендуют при равной производительности труда и квалификации отдавать предпочтение оставления на работе председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной организации.

5.4.5. Стороны рекомендуют для определения преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников создавать комиссию, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.4.6. 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 ТК РФ.

5.4.7. Рекомендовать руководителям 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.

5.4.8. Сохранять, предусмотренные законодательством Московской области на момент подписания Соглашения, меры социальной поддержки работникам Учреждений.

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

5.4.10. Принимать необходимые меры для проведения диспансеризации работников Учреждений.

6. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодёжи

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. Считать молодыми работниками работников Учреждений в возрасте не старше 35 лет (далее – молодые работники).

6.1.2. Считать приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в Учреждениях:

1) проведение разъяснительной работы со студентами в образовательных организациях и молодыми работниками в целях закрепления их в подведомственных учреждениях;

2) развитие профессиональной и творческой активности молодых работников и студентов;

3) обеспечение студентов и молодых работников правовыми и социальными гарантиями, в том числе служебным жильём, местами в дошкольных и школьных образовательных учреждениях и др.;

4) пропаганда здорового образа жизни, проведение физкультурно-оздоровительных, спортивных мероприятий и повышение общественно-патриотической активности студентов и молодых работников.

6.2. Стороны в целях сохранения и развития потенциала подведомственных организаций, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в трудовом процессе, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности работников договорились, что работодатели:

6.2.1. При заключении коллективных договоров и соглашений включают в них специальные разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых работников.

6.2.2. Разрабатывают в организациях целевые комплексные программы по работе с молодёжью, обеспечивают финансирование и реализацию за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.2.3. Создают условия для стимулирования труда молодых работников, участвуют в формировании и обучении кадрового резерва на руководящие должности.

6.2.4. Закрепляют наставников за молодыми работниками в первый год их работы в Учреждениях. За работу с молодыми специалистами наставникам устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера в размере 5 000 рублей (за одного молодого специалиста) в соответствии с распоряжением Министерства здравоохранения Московской области от 25.05.2022 № 133-Р «Об утверждении Положения о наставничестве в медицинских организациях государственной системы здравоохранения Московской области».

6.2.5. Обеспечивают молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого трудового года, в том числе без перевода на другое место работы без согласия работника.

6.2.6. Осуществляют профессиональную подготовку и повышение квалификации для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком, в течение первого года работы.

6.2.7. Устанавливают молодым специалистам, окончившим государственные учреждения высшего или среднего профессионального образования и трудоустроившимся после получения специальности в Учреждения в течение года после получения диплома в соответствии с полученной квалификацией доплаты в соответствии с пунктом 4.10. Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Московской области, утвержденного постановлением Правительства Московской области от 03.07.2007 № 483/23, в размере:

- 1) 15000 рублей - для молодых специалистов с высшим образованием;
- 2) 7000 рублей - для молодых специалистов со средним профессиональным образованием.

Доплата выплачивается в течение 3-х лет с момента трудоустройства.

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

Содействуют созданию и работе Молодёжного совета (комиссии) первичной профсоюзной организации, направленного на повышение вовлеченности молодых работников в деятельность первичной профсоюзной организации и усиление эффективности работы Учреждения в целом.

6.2.8. Предоставляют председателю Молодежного совета (комиссии) 1 день в месяц (при необходимости) с сохранением среднего заработка по основному месту работы за счет средств от приносящей доход деятельности для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников Учреждений.

6.2.9. Организуют для учащейся молодёжи дни открытых дверей и профориентационные экскурсии в Учреждениях с целью ознакомления с профессиями, востребованными на рынке труда.

6.3. Профсоюз организует работу первичных профсоюзных организаций по следующим направлениям работы с молодыми работниками и учащейся молодёжью:

6.3.1. Вовлечение молодых работников и учащейся молодёжи в ряды членов профсоюза и содействие созданию условий для реализации их профессиональных качеств.

6.3.2. Принятие меры по защите социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодёжи.

6.3.3. Создание Молодёжных советов (комиссий) первичной профсоюзной организации и обеспечение их работы.

6.3.4. Оказание помощи в организации массовых культурных, спортивных мероприятий для молодых работников и учащейся молодёжи в организациях досуга и отдыха.

6.3.5. Введение и реализация мер поощрения молодых работников из числа членов профсоюза, добившихся высоких показателей в работе профсоюзной организации.

6.3.6. Проведение обучения молодых работников и учащейся молодёжи по основам трудового законодательства, социального партнерства и другим социально-экономическим вопросам в целях повышения правовых и экономических знаний.

6.4. Работодатели и первичные профсоюзные организации обязуются:

6.4.1. Содействовать привлечению и закреплению молодых работников в Учреждениях.

6.4.2. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

6.4.3. Обобщать и распространять современные практики работы с молодыми работниками, направленные на их привлечение к активной производственной и социальной деятельности.

6.4.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства для молодых работников. Организовывать творческие, оздоровительные мероприятия и спартакиады.

6.5. Профсоюз обязуются:

6.5.1. Анализировать законодательство в рамках изучения молодежной политики. Вносить изменения и дополнения с целью совершенствования работы по защите социально-трудовых прав и гарантий для молодых работников и студентов в подведомственных учреждениях.

6.5.2. Проводить работу по вовлечению молодых работников и учащейся молодёжи в активную профсоюзную деятельность.

6.5.3. Содействовать работе Молодёжных советов (комиссий) Профсоюза и местных организаций профсоюза.

6.5.4. Организовывать систематическое обучение членов Молодёжных советов (комиссий) для подготовки молодых профсоюзных кадров.

6.5.5. Устанавливать меры поощрения для учащейся молодёжи, имеющих хорошую успеваемость и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации.

7. Обеспечение гарантий прав членов профсоюза и их организационных структур

7.1. Стороны договорились, что для создания условий осуществления деятельности, соблюдения прав и гарантий членов и выборных органов профсоюза:

7.1.1. Работодатели:

7.1.1.1. Не препятствуют деятельности профсоюзных организаций.

7.1.1.2. При заключении трудового договора с работником не препятствуют его вступлению в члены профсоюза.

7.1.1.3. Не увольняют или другим способом не наносят 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.

7.1.1.4. Безвозмездно представляют выборным органам первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности отремонтированное, отапливаемое, электрифицированное, охраняемое помещение, оргтехнику, средства связи, транспорт (при необходимости), нормативные правовые акты (необходимые для работы) или доступ к справочно-правовым системам по законодательству Российской Федерации, локальные нормативные акты, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Дополнительные условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации могут быть предусмотрены коллективными договорами.

7.1.1.5. Безвозмездно представляют выборным органам местных (городских, районных, территориальных) профсоюзных организаций помещения в Учреждении для их деятельности.

7.1.1.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Порядок их перечисления определяется коллективным договором.

7.1.1.7. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших орган первичной профсоюзной организации на представление и защиту их интересов по вопросам индивидуальных трудовых отношений и связанных с трудом отношений, ежемесячно перечисляют на счета первичных профсоюзных организаций денежные средства из заработной платы указанных работников в размере не менее 1 процента, на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами.

7.1.1.8. Не имеют права задерживать перечисление средств, указанных в пунктах 7.1.1.6 и 7.1.1.7 настоящего Соглашения.

7.1.1.9. Обеспечивают сохранность письменных заявлений работников об удержании членских взносов на весь период трудовой деятельности работника в Учреждении, в том числе в случае реорганизации.

7.1.1.10. Осуществляют постоянный контроль за своевременным и в полном объеме перечислением членских профсоюзных взносов из начисленных начисленной работникам - членам профсоюза заработной платы совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.1.1.11. Два раза в год совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации производят сверку по членским профсоюзным взносам.

7.1.1.12. В течение 7 рабочих дней уведомляют выборный орган первичной профсоюзной организации о прекращении удержания из заработной платы работника членских профсоюзных взносов на основании его письменного заявления.

7.1.1.13. Освобождают членов выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, от основной работы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов в силу ч. 14 ст. 374 ТК РФ.

7.1.2. Профсоюз обязуется:

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

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

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

7.1.2.4. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

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

7.2. Стороны рекомендуют устанавливать в коллективных договорах:

7.2.1. Условия освобождения от работы работников - членов профсоюза для участия в профсоюзных мероприятиях, не указанных в ч. 14 ст. 374 ТК РФ.

7.2.2. Порядок, условия и размеры выплат за счет средств от приносящей доход деятельности председателю и другим членам выборного органа профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, за выполнение профсоюзной работы в интересах Учреждения.

7.2.3. Порядок, условия и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска, в том числе оплачиваемого, за счет средств от приносящей доход деятельности председателю и другим членам выборного органа профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, за выполнение профсоюзной работы в интересах Учреждения.

7.2.4. Порядок, условия и продолжительность оплачиваемого времени за счет средств от приносящей доход деятельности, когда председатель и другие члены выборного органа профсоюзной организации будут выполнять профсоюзную работу в интересах Учреждения.

7.2.5. Условия о применении дисциплинарного взыскания в отношении членов выборного профсоюзного органа с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа соответствующего уровня, а в отношении председателя выборного профсоюзного органа – вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.2.6. Определять места размещения информации профсоюзных организаций в Учреждении и его структурных подразделениях.

7.3. Стороны договорились устанавливать в коллективных договорах для лиц, указанных в пунктах 7.1.1.13 и 7.2.1 настоящего Соглашения, условия оплаты времени исполнения профсоюзных обязанностей и участия в профсоюзных мероприятиях.

8. Заключительные положения

8.1.Соглашение вступает в силу с 1 февраля 2024 года и действует три года – до 31 января 2027 года.

8.2. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительного соглашения.

8.3.Стороны договорились, что Министерство доводит текст Соглашения или дополнительного соглашения до сведения руководителей Учреждения, а Профсоюз до первичных профсоюзных организаций, в течение 2 недель после получения информации об уведомительной регистрации Соглашения, а также размещают его на официальных сайтах в информационно-коммуникационной сети Интернет, справочных правовых системах «Консультант Плюс» и (или) «Гарант».

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

8.5. Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой стороны.

Министерство здравоохранения
Московской области:

Московская областная организация
профсоюза работников здравоохранения
Российской Федерации:

Министр здравоохранения
Московской области

Председатель Московской областной
организации профсоюза работников
здравоохранения Российской Федерации


А.И. Сапанюк

25.06.2014 г.

Н.В. Сулонова


г.