


ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Комитетом по здравоохранению и
Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области
организацией профсоюза работников здравоохранения
Российской Федерации
по основным направлениям социально-экономической политики
и развитию социального партнерства
в сфере здравоохранения Санкт-Петербурга
на 2020 - 2022 годы

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
"07" февраля 2020 г.
рег. № 348/20-С
Подпись 

Санкт-Петербург
2020 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее по тексту - Соглашение) разработано в целях учета и согласования интересов работников и работодателей и заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96 № 10-ФЗ, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Трехсторонним соглашением Санкт-Петербурга между Правительством Санкт-Петербурга, Общественной организацией Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединение организаций профсоюзов «Ленинградская Федерация Профсоюзов» (ЛФП) и Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга», ежегодно подписываемыми Обязательствами сторон (приложениями) к Трехстороннему Соглашению Санкт-Петербурга, Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга, направленными на обеспечение эффективной работы организаций здравоохранения, защиты экономических, социальных и иных законных прав и интересов работников здравоохранения Санкт-Петербурга.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, представляемые Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией профсоюза работников здравоохранения РФ (далее по тексту – Территориальная организация Профсоюза);

- от органов исполнительной власти Санкт-Петербурга – Комитет по здравоохранению (далее по тексту - Комитет по здравоохранению).

1.3. Стороны берут на себя обязательство руководствоваться законодательством, действующим на территории Российской Федерации и Санкт-Петербурга, с целью обеспечения эффективной работы учреждений системы здравоохранения, защиты социальных, экономических и иных законных прав и интересов работников здравоохранения в организации оплаты труда, обеспечении занятости, предоставлении социальных льгот, создании безопасных условий труда.

1.4. Настоящее Соглашение является правовым актом, его положения обязательны для всех учреждений здравоохранения и служат основой как для заключения коллективных договоров в этих организациях, так и для индивидуальных трудовых договоров.

1.5. Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии и не ограничивает права руководителей учреждений в предоставлении

дополнительных социально-экономических гарантий, определенных коллективными договорами, за счет собственных средств.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, являются недействительными.

1.6. В период действия Соглашения Территориальная организация Профсоюза содействует урегулированию возможных трудовых и социальных конфликтов в учреждениях и не организует акций протеста, в том числе забастовок (с соблюдением ст. 413 Трудового кодекса РФ) по вопросам, включенным в Соглашение, при условии их положительного решения.

1.7. Ни одна из сторон, заключивших Соглашение, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если это не предусмотрено действующим законодательством.

1.8. Территориальная организация Профсоюза и Комитет по здравоохранению признают целесообразным заключение коллективных договоров в организациях здравоохранения любой формы собственности и ведомственной принадлежности и обязуются оказывать организациям, развивающим принципы социального партнерства, всестороннее содействие и поддержку.

2. ОПЛАТА ТРУДА

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

В этих целях:

2.1.1. Обеспечивают недопущение снижения показателей оплаты труда, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2.1.2. Принимают меры:

- по недопущению снижения достигнутого уровня оплаты труда;
- по выполнению условий Регионального Соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемого Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

2.2. Осуществляют постоянный контроль за своевременностью и полнотой выплаты заработной платы.

Принимают меры по недопущению задолженности заработной платы работникам.

2.3. Устанавливают действенные механизмы оплаты труда работников в зависимости от уровня сложности, объема и качества выполненной работы в рамках перевода работников на эффективный контракт.

2.4. Принимают меры по доведению средней заработной платы в государственных учреждениях здравоохранения Санкт-Петербурга до уровня не ниже среднеотраслевой заработной платы (Обязательства сторон на 2020 год к Трехстороннему Соглашению Санкт-Петербурга на 2020-2022 годы, приложение № 2, п. 8).

Стороны договорились:

2.5. Проводить согласованную политику в области оплаты труда работников организаций здравоохранения в соответствии с законодательством, действующим на территории Российской Федерации и Санкт-Петербурга, регламентирующим вопросы оплаты труда работников организаций здравоохранения.

2.6. Проводить анализ применения системы оплаты труда работников государственных учреждений в течение срока действия данного соглашения.

В случае необходимости для устранения диспропорций в оплате труда различных категорий работников и усиления стимулирующей роли заработной платы работников учреждений здравоохранения подготовить предложения по изменениям и дополнениям к Закону Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» в соответствии со статьями 145 и 147 Трудового Кодекса РФ.

2.7. Разрабатывать и вносить предложения в Законодательное Собрание Санкт-Петербурга, Правительство Санкт-Петербурга по организации, порядку и условиям оплаты труда работников учреждений отрасли, добиваясь дифференцированного уровня оплаты труда с учётом их квалификации, специфики и условий профессиональной деятельности, объёмов, качества и затраченного труда.

2.8. Осуществлять контроль за соблюдением требований тарифно-квалификационных характеристик, указанных в Едином тарифно-квалификационном справочнике (ЕТКС) или квалификационном справочнике (КС), профессиональных стандартах.

2.9. Проводить семинары и круглые столы для финансовых служб и профсоюзного актива по применению действующей системы оплаты труда.

2.10. Обеспечивать в пределах имеющихся полномочий контроль за использованием средств, выделенных на оплату труда, своевременной выплатой заработной платы в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, принимать меры по устранению выявленных нарушений.

2.11. Устанавливать доплаты, надбавки, иные поощрительные выплаты, включая премирование, по согласованию с профсоюзным органом в пределах

имеющихся средств на оплату труда, в том числе за счет, полученных средств от предпринимательской деятельности, в соответствии с нормативными документами, регулирующими эти вопросы, и коллективными договорами.

Комитет по здравоохранению рекомендует руководителям учреждений здравоохранения:

2.12. Оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника время простоя по вине работодателя.

В том же размере (не менее 2/3 средней заработной платы работника) оплачивать период простоя в процессе реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) государственных учреждений здравоохранения.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).

В том же порядке производить оплату времени вынужденного простоя работника в связи с временным закрытием государственных учреждений здравоохранения (полностью или частично) на текущий ремонт или санитарную обработку.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.13. Обеспечить выплату заработной платы в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и коллективными договорами, в пределах средств, утвержденных на оплату труда.

В коллективных договорах определять выплату процентов за задержку выплаты заработной платы в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

2.14. Осуществлять повышение размера заработной платы в порядке, предусмотренном действующим законодательством Санкт-Петербурга, а также с учётом действия коллективных договоров, в пределах средств, утвержденных на оплату труда.

Территориальная организация Профсоюза:

2.15. Осуществляет контроль за выполнением трудового законодательства в части оплаты труда, нормативных положений, коллективных договоров и соглашений.

2.16. Через первичные организации Профсоюза обеспечивает контроль за соблюдением норм и оплаты труда в отношении членов Профсоюза.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ, РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Стороны договорились:

3.1. Регулировать трудовые отношения между работником и работодателем в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Соглашением, коллективным договором учреждения и индивидуальным трудовым договором.

3.2. Заключать трудовые договоры с вновь принимаемыми работниками в письменной форме, предлагать работникам, принятым на работу до вступления в силу положения трудового законодательства об обязательности письменной формы трудового договора, оформить трудовой договор в письменной форме.

3.3. Организовывать в учреждениях, проводящих мероприятия, которые могут привести к массовому увольнению работников, комиссии по обращению профсоюзной организации учреждения, состоящие из представителей работодателя, профсоюзных организаций, Комитета по здравоохранению для решения правовых и организационных вопросов, а также оказания помощи в трудоустройстве работников, намеченных к высвобождению.

Стороны договорились, что критериями массового увольнения работников государственных учреждений здравоохранения, подведомственных Комитету по здравоохранению, являются показатели численности увольняемых работников в связи ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период, к которому относится:

а) ликвидация учреждения здравоохранения с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников учреждений здравоохранения в количестве более 20 человек в течение 30 дней.

3.4. Рекомендовать работодателям включать в коллективные договоры, с учетом финансово-экономического положения, следующие льготы и преимущества для работников:

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

- компенсацию при увольнении сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством;

- выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника за пять (и менее) лет до наступления пенсионного возраста;

- оказание материальной помощи семьям работников, потерявшим работу в связи с ликвидацией организации, сокращением численности (или) штата работников организации и др.

3.5. Рекомендовать руководителям государственных учреждений здравоохранения включать в коллективные договоры Правила внутреннего трудового распорядка в качестве приложения.

Комитет по здравоохранению рекомендует руководителям государственных учреждений здравоохранения:

3.6. Предоставлять 4 часа в неделю свободного от работы времени для поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, а также возможности приобретения новой специализации до наступления срока расторжения трудового договора.

3.7. Принимать локальные нормативные акты, касающиеся трудовых прав работников отрасли (Правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности и отпусков, положение о премировании и другие) по согласованию с соответствующим выборным органом первичной организации Профсоюза учреждения здравоохранения.

3.8. Создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от выполняемой работы.

3.9. Организовывать переобучение высвобождаемых работников до расторжения с ними трудовых договоров.

3.10. Предоставлять первичным организациям Профсоюза информацию об экономической целесообразности сокращения численности или штата работников организации, перехода на неполное рабочее время, объявление простоя.

Комитет по здравоохранению обязуется:

3.11. Оказывать содействие в переподготовке и трудоустройстве высвобождаемых специалистов при ликвидации или реорганизации государственных учреждений здравоохранения.

3.12. Рекомендовать руководителям подведомственных учреждений при проведении сокращения численности или штата работников кроме лиц, имеющих преимущественное право оставления на работе, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, учитывать также работников, которым осталось пять (и менее) лет до достижения ими общеустановленного пенсионного возраста.

3.13. Не менее чем за 3 месяца информировать Территориальную организацию Профсоюза о предстоящем массовом высвобождении работников в связи с реорганизацией (ликвидацией) государственных учреждений здравоохранения, подведомственных Комитету по здравоохранению, при этом при определении критерия массовости руководствоваться п. 3.3 настоящего Соглашения.

3.14. Не менее чем за 3 месяца предоставлять в Территориальную организацию Профсоюза информацию о предстоящих реорганизациях, ликвидациих структур учреждений здравоохранения, непосредственно находящихся в ведении Комитета по здравоохранению.

3.15. Проводить совместно с Территориальной организацией Профсоюза работу по организации и проведению семинаров для руководителей учреждений здравоохранения, специалистов кадровых служб по актуальным вопросам организации здравоохранения, экономики, трудового законодательства РФ и др.

Территориальная организация Профсоюза:

3.16. Оказывает консультативную и методическую помощь работодателям и профсоюзным комитетам государственных учреждений здравоохранения по вопросам, связанным с высвобождением работников при реорганизации, ликвидации государственных учреждений здравоохранения.

3.17. Осуществляет контроль за обоснованностью вынесения работодателями взысканий членам Профсоюза при осуществлении ими трудовой деятельности.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились:

4.1. Работодатели обеспечивают установленную законодательством Российской Федерации для работников здравоохранения продолжительность рабочего времени и времени отдыха с учетом соблюдения длительности еженедельного (междусменного) отдыха.

4.2. Коллективным договором, при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с трудовым законодательством:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов
(часть 3 статьи 94 Трудового кодекса РФ).

4.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней или иной продолжительности, установленной действующим законодательством для некоторых категорий работников.

4.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за фактически отработанное в этих условиях время, с учетом действующих законодательных актов.

4.5. Продолжительность ежегодных дополнительных отпусков работников, занятых на работах с вредными условиями труда, может быть определена в

коллективном договоре в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным совместным постановлением Госкомтруда СССР и президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22 (Обязательства сторон на 2020 год к Трехстороннему соглашению Санкт-Петербурга на 2020-2022 годы, приложение № 2, пп. 25, 36).

4.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (часть 1 статьи 117 Трудового кодекса РФ).

Коллективным договором, при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые устанавливаются коллективным договором (часть 4 статьи 117 Трудового кодекса РФ).

4.7. Работникам, занимающим должности «воспитатель» и «логопед», в медицинских учреждениях Санкт-Петербурга, не имеющих лицензии на образовательную деятельность, устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели 30 и 18 часов соответственно, а также устанавливается продолжительность дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска в количестве 28 календарных дней.

4.8. Отдельным категориям работников учреждений здравоохранения за непрерывный стаж работы (свыше 3 лет), предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 3 календарных дня (Обязательства сторон на 2020 год к Трехстороннему соглашению Санкт-Петербурга на 2020-2022 годы, приложение № 3, п. 28). Перечень должностей работников организации, которые имеют право на предоставление отпусков за непрерывный стаж работы, Стороны рекомендуют включать в содержание коллективного договора.

5. ОХРАНА ТРУДА

Стороны договорились:

5.1. Проводить с использованием различных форм, в том числе и на платной основе, обучение работодателей, специалистов, членов комитетов (комиссий), уполномоченных профсоюзных комитетов по охране труда действующему законодательству об охране труда, осуществлению общественного контроля по вопросам возмещения вреда, причиненного трудовым увечьем, профзаболеванием, связанными с выполнением работниками трудовых обязанностей.

5.2. Рекомендовать руководителям учреждений здравоохранения предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях в размере не менее 0,25% от суммы затрат на медицинскую деятельность, предусмотренных коллективными договорами или соглашениями по охране труда (Обязательства сторон на 2020 год к Трехстороннему соглашению Санкт-Петербурга на 2020-2022 годы, приложение № 2, п. 19).

Комитет по здравоохранению обязуется:

5.3. Ежегодно, в I полугодии, с участием Территориальной организации Профсоюза, рассматривать на коллегии Комитета по здравоохранению или совещании руководителей учреждений итоги работы по охране труда в учреждениях здравоохранения на основе анализа причин производственного травматизма.

5.4. Совместно с государственной инспекцией по труду и технической инспекцией труда ЦК Профсоюза, работодателями (подведомственных учреждений), выборными профсоюзными органами проводить совместные обследования состояния охраны труда и соблюдения правил безопасного ведения работ в государственных учреждениях здравоохранения. Анализировать условия труда и выработать решения и предложения по их улучшению.

5.5. Рекомендовать руководителям учреждений:

5.5.1. При разработке коллективных договоров включать в раздел «Охрана труда» проведение специальной оценки условий труда.

5.5.1.1. При планировании мероприятий по улучшению условий труда применять результаты санитарно-гигиенического (производственного) контроля.

5.5.1.2. Проводить анализ сопоставимости результатов производственного контроля и специальной оценки условий труда.

5.5.2. Осуществлять финансирование расходов на проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

5.5.3. Обеспечивать за счет средств работодателя работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

5.5.4. Коллективным договором выдача работникам по установленным нормам молока на работах с вредными условиями труда, по письменным

заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока.

5.5.5. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда и условия для деятельности членов комитетов (комиссий) по охране труда в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 июня 2014 года № 412н, а также заключать соглашения по охране труда при принятии коллективных договоров.

5.5.6. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации.

5.5.7. Предоставлять уполномоченным лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей 2 часа в неделю с оплатой этого времени за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

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

5.5.9. В рамках разработанной в учреждении здравоохранения Системы управления охраной труда обеспечивать контроль за обеспечением безопасных условий труда на рабочих местах, безопасной эксплуатацией зданий, сооружений, оборудования, безопасностью технологических процессов и используемых в работе сырья и материалов.

5.5.10. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда в установленные сроки.

5.5.11. За активную и добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний в организации, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченные лица по охране труда могут быть материально и морально поощрены.

Территориальная организация Профсоюза, выборные органы первичной организации Профсоюза обязуются:

5.6. Содействовать Комитету по здравоохранению, руководителям учреждений в реализации настоящего Соглашения, в работе по улучшению условий и охраны труда, создании работникам здоровых и безопасных условий труда.

5.7. Осуществлять контроль и оказывать силами технической инспекции труда, комитетов (комиссий) по охране труда, профсоюзного актива практическую помощь коллективам учреждений в создании здоровых и безопасных условий труда.

5.8. Обобщать и распространять передовой опыт работы по охране труда.

Практику работы в области охраны труда и освоения средств на финансовое обеспечение предупредительных мер освещать в средствах массовой информации, в том числе в ежемесячном информационном бюллетене Территориальной организации Профсоюза – «ПрофМедИнформ».

5.9. Проводить конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда профсоюза». Представлять к поощрению особо отличившихся в деле улучшения условий и охраны труда, снижения производственного травматизма и профзаболеваний, реализации соглашений и коллективных договоров профсоюзными наградами Территориальной организации Профсоюза, Профсоюза работников здравоохранения РФ, Ленинградской Федерации Профсоюзов, Федерации Независимых Профсоюзов России.

5.10. Оказывать помощь профсоюзному активу отрасли в изучении законодательства Российской Федерации о труде и охране труда.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ОТРАСЛИ

Стороны договорились:

6.1. Обеспечивать своевременную уплату страховщику страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физических лиц, выполняющих работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.2. Обеспечивать своевременную выплату единовременных пособий работникам от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, исходя из суммы, установленной законодательством, в зависимости от степени утраты трудоспособности. Учреждения, с учетом финансовых возможностей, вправе устанавливать повышенные размеры указанных выплат.

6.3. Осуществлять меры, направленные на реализацию законов Санкт-Петербурга:

- «Социальный Кодекс Санкт-Петербурга»,
- «О целевой программе Санкт-Петербурга «Жилье работникам бюджетной сферы» от 30.11.2005 № 648-91 с последующими изменениями.

6.4. Продолжить совместную разработку дополнительных мер социальной поддержки работников государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении органов исполнительной власти Санкт-Петербурга, для внесения в установленном порядке дополнений в Закон Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга».

6.5. Выплачивать при наличии финансовых средств работнику, воспитывающему двух и более детей в неполной семье компенсацию за оплату услуг в дошкольной образовательной организации на условиях, устанавливаемых коллективным договором.

6.6. Разработать совместные предложения по дополнительным мерам улучшения жилищных условий работников государственных учреждений здравоохранения (включая молодых специалистов), находящихся в ведении органов исполнительной власти Санкт-Петербурга (Трехстороннее соглашение Санкт-Петербурга на 2020-2022 годы).

6.7. Рекомендовать включать в коллективные договоры вопросы создания комиссий с обязательным участием представителей профсоюзов по пенсионным вопросам и по социальному страхованию.

6.8. Содействовать организации детского и семейного отдыха, санаторно-курортного лечения работников и членов их семей, в том числе льготного для членов профсоюза. Организовать проведение совместного мониторинга организации детского отдыха.

Комитет по здравоохранению:

6.9. Рекомендует руководителям государственных учреждений здравоохранения:

6.9.1. Обеспечивать на основании ст. 377 Трудового кодекса РФ финансирование культурно-массовой, физкультурной и оздоровительной работы за счёт средств работодателя, направляя на эти цели, предусмотренные коллективным договором, не менее 0,3% от фонда оплаты труда работников (Обязательства сторон на 2020 год к Трехстороннему Соглашению Санкт-Петербурга на 2020-2022 годы, приложение № 7, п. 2).

6.9.2. Осуществлять частичное финансирование летнего оздоровительного отдыха детей медицинских работников за счет доходов от внебюджетной деятельности.

6.9.3. Предусматривать в коллективных договорах мероприятия по профессиональной переподготовке и повышению квалификации для женщин, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, с сохранением средней заработной платы (Обязательства сторон на 2020 год к Трехстороннему Соглашению Санкт-Петербурга на 2020-2022 годы, приложение № 3, п. 13).

6.9.4. Оказывать помощь в оформлении правоустанавливающих документов медицинским работникам организаций здравоохранения, обратившимся за назначением пенсии в Пенсионный Фонд Российской Федерации.

6.9.5. Предусматривать в коллективных договорах возможность безналичного удержания ежемесячных взносов из заработной платы у работников по личным заявлениям, являющихся пайщиками профсоюзного кредитного потребительского кооператива.

Территориальная организация Профсоюза:

6.10. Оказывает консультативную помощь профсоюзным органам, работникам кадров и бухгалтерий учреждений здравоохранения по вопросам трудового и пенсионного законодательства.

7. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО - ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

Стороны договорились:

7.1. Считать молодыми работниками учреждений здравоохранения - граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее – молодые работники).

7.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в учреждениях здравоохранения являются:

7.2.1. Работа по совершенствованию законодательства, затрагивающего социально-трудовые отношения (права) молодых работников и обучающихся.

7.2.2. Работа по формированию и обучению резерва на руководящие должности в сфере здравоохранения из числа высококвалифицированных молодых работников учреждений здравоохранения.

7.2.3. Проведение разъяснительной работы с обучающимися в учреждениях профессионального образования и молодыми работниками в целях закрепления их в учреждениях здравоохранения.

7.2.4. Содействие привлечению молодежи к участию во всероссийских, межрегиональных мероприятиях, форумах, спортивных соревнованиях, а также организация региональных форумов, слетов, спортивных соревнований для молодежи. Создание условий для развития молодежного туризма.

7.2.5. Организация мероприятий для выпускников и обучающихся на факультетах последипломного образования в ВУЗах и ССУЗах (ежегодных ярмарок вакансий, семинаров, факультативов, форумов, выставок и т.д.) в целях обеспечения преемственности профсоюзного членства при переходе обучающихся из ВУЗов и ССУЗов на работу в ЛПО г. Санкт-Петербурга.

7.3. Рекомендовать работодателям в целях сохранения и развития кадрового потенциала учреждений здравоохранения, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, закрепления их в организациях, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодых работников:

7.3.1. При заключении коллективных договоров включать в них специальные разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых работников.

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

7.3.3. Обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (в т.ч., используя наставничество).

7.3.4. Содействовать созданию и работе Молодежной комиссии первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности учреждения.

7.4. Территориальная организация Профсоюза:

7.4.1. Вовлекает молодых работников и обучающихся в учреждениях профессионального образования в ряды членов Профсоюза и содействует созданию условий для реализации их профессиональных потребностей.

7.4.2. Оказывает молодым работникам и обучающимся в учреждениях профессионального образования необходимую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав.

7.4.3. Проводит в целях повышения правовых и экономических знаний обучение профсоюзных активистов – молодых работников и студентов основам трудового законодательства, социального партнерства, охраны труда и других социально-экономических вопросов.

7.4.4. Выработывает и реализует меры поощрения молодежи из числа членов Профсоюза, добившихся высоких показателей в труде, в работе профсоюзных организаций.

7.4.5. Участвует в реализации программы развития студенческого самоуправления на базе первичных профсоюзных организаций обучающихся.

7.4.6. Оказывает финансовую поддержку профсоюзным комитетам первичных организаций Профсоюза учащихся средних медицинских учебных организаций Санкт-Петербурга на уставные цели и для организации культурно-массовых и оздоровительных мероприятий, повышение профессиональной солидарности среди учащейся молодёжи, поощрение профсоюзных активистов и организацию единовременных выплат председателям первичных профсоюзных организаций обучающихся.

7.5. Работодатели и первичные профсоюзные организации:

7.5.1. Обобщают и распространяют опыт работы с молодыми работниками, направленный на их привлечение к активной производственной и социальной деятельности.

7.5.2. Поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

7.5.3. Проводят конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям среди молодых работников. Организуют и проводят региональные форумы, массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия, слеты и спартакиады.

8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

8.1. Стороны определили, что обязательства и гарантии, включенные в данное Соглашение, являются минимальными и не могут быть снижены при включении аналогичных обязательств и гарантий в коллективные договоры и соглашения, заключаемые между работодателями и профсоюзными органами.

Стороны обязуются:

8.2. Информировать друг друга о принимаемых решениях и нормативных актах по вопросам здравоохранения и развития отрасли.

8.3. Проводить взаимные консультации по важнейшим вопросам социально-трудовых отношений до принятия решений, затрагивающих интересы Сторон.

8.4. Взаимно обеспечивать представителям сторон возможность принимать участие в рассмотрении социально-трудовых и связанных с ними экономических вопросов.

8.5. В целях совершенствования подготовки резерва руководителей учреждений здравоохранения организовать его обучение по вопросам социального партнерства и трудового законодательства с участием специалистов Территориальной организации Профсоюза.

8.6. Содействовать развитию практики коллективно-договорного регулирования трудовых отношений (Обязательства сторон на 2020 год к Трехстороннему Соглашению Санкт-Петербурга на 2020-2022 годы, приложение № 9, п. 16)

8.7. Проводить взаимные консультации, осуществлять мониторинг выполнения Отраслевого соглашения, обобщать опыт работы органов социального партнерства по заключению соглашений, коллективных договоров не реже одного раза в год.

8.8. При необходимости совместно рассматривать письма, жалобы и обращения работников.

Стороны договорились:

8.9. Оказывать методическую и консультативную помощь заинтересованной стороне при формировании коллективных договоров и соглашений в учреждениях отрасли.

8.10. Готовить материалы, освещающие практику социального партнёрства в учреждениях здравоохранения города и актуальные темы социально-экономического положения работников отрасли, для публикации в газете «Социальная политика. Медицинское обозрение» и других СМИ.

8.11. Проводить совместные мероприятия по разбору конфликтных ситуаций в учреждениях отрасли.

8.12. Обеспечить совместное ежегодное проведение профессионального праздника - Дня медицинского работника, городских профессиональных конкурсов, форумов, спартакиад и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

8.13. Обращаться в адрес глав администраций районов Санкт-Петербурга по вопросу обеспечения районных организаций Профсоюза необходимыми для их деятельности условиями в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

8.14. Рассмотреть вопрос о включении в систему оценки деятельности руководителей государственных учреждений здравоохранения блока показателей «Уровень социального партнерства».

Комитет по здравоохранению рекомендует руководителям государственных учреждений здравоохранения:

8.15. Заключать в соответствии с Трудовым кодексом РФ коллективные договоры в учреждениях здравоохранения с обязательным привлечением первичных профсоюзных организаций профсоюза работников здравоохранения РФ (в том числе малочисленных – представляющих менее 50% работников учреждения здравоохранения).

8.16. Осуществлять в соответствии с Трудовым кодексом РФ уведомительную регистрацию коллективных договоров в течение 7 дней со дня подписания в Комитете по труду и занятости населения Санкт-Петербурга и в Территориальной организации Профсоюза.

8.17. Представлять до 15 февраля ежегодно в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга и Территориальную организацию Профсоюза информацию о наличии в учреждении действующего коллективного договора.

8.18. Признавать права организации профсоюза, действующей на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

8.19. Принимать к рассмотрению предложения Территориальной организации Профсоюза о награждении ведомственными и государственными наградами кандидатур из числа высококвалифицированных специалистов учреждений здравоохранения с учетом положений действующего законодательства о наградной политике.

8.20. Поддерживать развитие социального партнерства и коллективно-договорного регулирования в организациях. Не препятствовать созданию и функционированию структур Профсоюза работников здравоохранения РФ в учреждениях здравоохранения, оказывать содействие вступлению работников в Профсоюз.

8.21. Создать на web-сайте каждого учреждения, где действуют первичные профсоюзные организации, «Страницу Профсоюза» для размещения оперативной информации о работе по защите законных прав и интересов работников здравоохранения на федеральном, региональном, местном (локальном) уровне с целью постоянного информирования всех работников учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга.

8.22. Представлять выборному органу Профсоюза работников здравоохранения РФ, действующему в государственных учреждениях здравоохранения с численностью свыше 100 работников, безвозмездно в пользование необходимые для его деятельности отапливаемое,

электрифицированное помещение, оборудованное средствами связи (телефон, интернет, факс), оргтехнику, необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профсоюза работников здравоохранения РФ могут быть предусмотрены коллективным договором.

8.23. Освобождать от основной работы членов Профсоюза работников здравоохранения РФ, входящих в состав выборных органов Профсоюза, уполномоченных Профсоюза по охране труда, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых выборным профсоюзным органом учреждения для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников и для участия в постоянно действующих семинарах, слетах, форумах, фестивалях, конкурсах а также на время краткосрочной профсоюзной учебы и других профсоюзных мероприятий с сохранением средней заработной платы на основании информационного письма вышестоящего профсоюзного органа.

8.24. Соблюдать предоставленные действующим законодательством гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы.

8.25. Соблюдать предоставленные действующим законодательством гарантии профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в выборные органы Профсоюза.

8.26. Предоставлять вышеуказанным профсоюзным работникам такие же трудовые права, гарантии и льготы, как и другим работникам учреждения, в соответствии с коллективным договором (ст. 375 Трудового кодекса РФ).

8.27. Перечислять при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно безвозмездно на счета Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Заявления об удержании членских профсоюзных взносов хранятся в бухгалтерии учреждения (организации) до момента увольнения работника, выхода его из профсоюза по собственному желанию или исключения из Профсоюза по решению профсоюзной организации. Основанием для прекращения удержания членских профсоюзных взносов является выписка из протокола заседания профсоюзного комитета с указанием лиц, с которых прекращается удержание профсоюзных взносов. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление членских профсоюзных взносов.

8.28. Не препятствовать представителям Территориальной организации Профсоюза, посещать с целью проверки соблюдения трудового законодательства подведомственные организации, где работают члены Профсоюза, а также представлять им информацию о деятельности организации для реализации уставных целей и задач Профсоюза по социально-трудовым вопросам.

Территориальная организация Профсоюза:

8.29. Обязуется представлять в Комитет по здравоохранению и Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга информацию о действующих коллективных договорах не реже одного раза в год.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами. Срок действия Соглашения – 3 (три) года.

9.2. В 10-дневный срок со дня регистрации Соглашения в Комитете по труду и занятости населения Санкт-Петербурга Стороны направляют его текст руководителям учреждений здравоохранения и профсоюзных организаций.

9.3. Стороны обязуются вносить вопрос о заключении нового Соглашения или продлении срока действия Соглашения не позднее, чем за 3 месяца до окончания действия настоящего Соглашения. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров, обязана в 7-дневный срок начать переговоры.

9.4. В течение срока действия Соглашения стороны по взаимной договоренности могут вносить изменения и дополнения, улучшающие положение работников. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Подготовка предложений по внесению дополнений, изменений в настоящее Соглашение осуществляется на заседаниях Комиссии по ведению коллективных переговоров по заключению Отраслевого соглашения между Комитетом по здравоохранению и Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее по тексту – Комиссия). Состав Комиссии утверждается по договоренности сторон (приложение № 1 к настоящему Соглашению).

9.6. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется Сторонами и их представителями в составе Комиссии.

9.7. При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют Комиссию. Стороны Соглашения проводят консультации по существу представленной информации и принимают соответствующее решение.

9.8. Лица, по вине которых нарушаются или не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим Соглашением, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.9. Стороны Соглашения освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Соглашению, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и

неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Соглашения. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Соглашению отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

9.10. Итоги выполнения Соглашения рассматриваются Сторонами на совместных совещаниях не реже одного раза в год с последующим информированием о результатах работы руководителей учреждений здравоохранения и профсоюзных организаций.

От Комитета по здравоохранению

**От Территориальной
Санкт-Петербурга и Ленинградской
области организации профсоюза
работников здравоохранения РФ**

Председатель комитета

Председатель



Д.Г. Лисовец



И.Г. Элиович

«31»

декабря

2020 г.

«31»

декабря

2020 г.

Приложение №1

к Отраслевому соглашению между
Комитетом по здравоохранению и
Территориальной Санкт-Петербурга и
Ленинградской области организацией
профсоюза работников здравоохранения РФ
по основным направлениям социально-экономической
политики и развитию социального партнерства в сфере
здравоохранения Санкт-Петербурга на 2020-2022 годы

СОСТАВ КОМИССИИ

по ведению коллективных переговоров по заключению Отраслевого соглашения
между Комитетом по здравоохранению и Территориальной Санкт-Петербурга и
Ленинградской области организацией профсоюза работников здравоохранения
Российской Федерации на 2020-2022 годы

От Комитета по здравоохранению

1. Сарана Андрей Михайлович - Первый заместитель председателя Комитета по здравоохранению
2. Гранатович Ольга Викторовна - Заместитель председателя Комитета по здравоохранению
3. Антипов Евгений Юрьевич - Заместитель председателя Комитета по здравоохранению
4. Лебедева Алла Александровна - Начальник Отдела по вопросам государственной службы и кадров Комитета по здравоохранению

5. Молокова Ирина Геннадьевна - Начальник Юридического отдела Комитета по здравоохранению
6. Степанова Елена Алексеевна - Начальник Отдела экономики и перспективного планирования Комитета по здравоохранению
7. Джахая Надежда Сергеевна - Начальник сектора по работе с подведомственными организациями Отдела по вопросам государственной службы и кадров Комитета по здравоохранению
8. Терентьев Александр - Специалист по охране труда Комитета по

**От Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области
организации профсоюза работников здравоохранения РФ**

1. Элиович Иосиф Григорьевич - Председатель Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации профсоюза работников здравоохранения РФ
2. Гольдина Людмила Зосимовна - Заместитель председателя Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации профсоюза работников здравоохранения РФ
3. Туренко Нина Васильевна - Заведующий отделом экономической работы и социального партнерства
4. Чернышев Арсений Алексеевич - Заведующий отделом правовой защиты и охраны труда - правовой инспектор труда ЦК Профсоюза по Санкт-Петербургу и Ленинградской области
5. Панферов Алексей Александрович - Заведующий отделом организационной работы
6. Малушко Геннадий Николаевич - Технический инспектор труда ЦК Профсоюза по Санкт-Петербургу и Ленинградской области
7. Пирожкова Наталья Петровна - Главный специалист по социальному партнерству