

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение (в дальнейшем 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 Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года № 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 Межрегиональным Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединением организаций профсоюзов и общественной организацией «Союз промышленников и предпринимателей (работодателей) 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, представляемые Территориальным Санкт-Петербурга и Ленинградской области комитетом профсоюза работников здравоохранения РФ (далее Терком Профсоюза);

- от органов исполнительной власти – Комитет по здравоохранению Санкт-Петербурга (далее 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 Терком 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. Терком Профсоюза и Комитет по здравоохранению признают обязательным заключение в государственных учреждениях здравоохранения коллективных договоров.

1.9. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами. Срок действия Соглашения на срок не более трех лет.

2 .КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

Стороны договорились:

2.1. Осуществлять подготовку предложений по внесению дополнений, изменений, а также контроль за выполнением Соглашения на заседаниях Рабочей комиссии по подготовке отраслевого Соглашения между Комитетом по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга и Территориальным Санкт-Петербурга и Ленинградской области комитетом профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации. Состав Комиссии утверждается по договоренности сторон (см. приложение №1).

2.2. Рассматривать ход выполнения Соглашения не реже одного раза в год и информировать о результатах работы руководителей учреждений здравоохранения и профсоюзных организаций.

2.3. В 10-дневный срок со дня подписания Соглашения направить его текст руководителям учреждений здравоохранения и профсоюзных органов.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. Соглашение распространяется на всех работников, принятых на работу в учреждения здравоохранения, независимо от профсоюзного членства.

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

3. ОПЛАТА ТРУДА

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

В этих целях:

3.1.1. Содействуют реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в части повышения оплаты труда отдельным категориям работников.

3.1.2. Принимают меры:

-по недопущению снижения достигнутого уровня оплаты труда;
-по выполнению условий 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 по Санкт-Петербургу.

-по совершенствованию системы оплаты труда, сбалансировав структуру заработной платы работников таким образом, чтобы 55-60% заработной платы направлялось на выплаты по окладам, 30 % - на стимулирующие выплаты за достижения конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, 10-15%- на выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016г. №11)

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

Принимать меры по недопущению задолженности заработной платы работникам.

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

3.4. Принимать меры по доведению средней заработной платы в государственных учреждениях здравоохранения Санкт-Петербурга до уровня не ниже среднеотраслевой заработной платы. (Обязательства сторон на 2017 год к Трехстороннему Соглашению Санкт-Петербурга на 2017-2019 годы, приложение 2, п.8).

Стороны договорились:

3.5. 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.

3.6. Проводить анализ применения системы оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга 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 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга».

3.7. В соответствии со своей компетенцией, обеспечивать мероприятия по осуществлению контроля за правильностью тарификации и своевременной выплатой заработной платы работникам государственных учреждений, финансируемых за счёт средств бюджета Санкт-Петербурга, средств государственных внебюджетных фондов, средств, полученных от осуществления предпринимательской деятельности.

3.8. Разрабатывать и вносить предложения в Законодательное собрание, 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.

3.9. Осуществлять контроль за соблюдением требований тарифно-квалификационных характеристик, указанных в Едином тарифно-квалификационном справочнике (ЕТКС).

3.10. Осуществлять меры:

- по сохранению норм труда и недопущению снижения существующих размеров оплаты труда за работу в ночное время;

- по установлению размеров коэффициентов (процентов) для работников, занятых на работах в особых условиях труда, не ниже 0,12;

- по финансированию учреждений здравоохранения в соответствии с утвержденным бюджетом.

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

3.12. 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.

3.13. Устанавливать доплаты, надбавки, иные поощрительные выплаты, в том числе 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 обязывает руководителей учреждений здравоохранения:

3.14. Возмещать работникам средства, затраченные для получения медицинских справок о состоянии здоровья в наркологических и психоневрологических диспансерах, в случае необходимости таких справок для выполнения трудовых обязанностей. (Трёхстороннее Соглашение Санкт-Петербурга на 2017-2019 гг.).

3.15. Оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника время простоя (ст.72.2 Трудового кодекса РФ) по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя.

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, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивать в размере не менее двух третей 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.

3.16. 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.

Руководитель учреждения имеет право обратиться в суд с иском к организации, задержавшей перечисление денежных средств учреждению здравоохранения, в том числе о взыскании выплаченных в соответствии со ст.236 Трудового кодекса РФ денежных компенсаций работникам.

3.17. 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.

Терком Профсоюза:

3.18. Осуществляет контроль за выполнением законодательства о труде в части оплаты труда, нормативных положений, коллективных договоров и соглашений.

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

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

Стороны договорились:

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

4.2. 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.

4.3. Рекомендовать оформлять увеличение объёма работы, выполняемой участковыми врачами (терапевтом и педиатром), врачами общей практики, участковыми медицинскими сёстрами врачей-терапевтов, врачей-педиатров, врачей общей практики в соответствии с Методическими рекомендациями по оформлению трудовых отношений, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ, № 77н от 19.02.2008 года.

4.4. 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 штат работников в количестве:
 - 25 и более человек при количестве работающих 1000 человек и более
 - 20-24 человек при количестве работающих от 500 до 1000 человек
 - 15-19 человек при количестве работающих от 300 до 500 человек
 - 5% от общей численности работающих при количестве работающих до 300 человек, в соответствии с совместным письмом МЗ РФ и ЦК Профсоюза работников здравоохранения РФ от 03.12.1998 №251/10752-98-32, если увольнения происходит одновременно в течение 30 календарных дней;
 - 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
 - 30 и более человек в течение 90 календарных дней.

4.5. 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 два и менее года до наступления пенсионного возраста; оказание материальной помощи семьям работников, потерявшим работу в связи с ликвидацией организации, сокращением численности (или) штатов работников организации и др.

Комитет по здравоохранению обязывает руководителей государственных учреждений здравоохранения:

4.6. 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.

4.7. 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.

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

4.9. Предоставлять преимущественное право трудоустройства работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с квалификацией работников, в данное учреждение в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий. Право трудоустройства может быть установлено коллективным договором.

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

4.11. Предоставлять первичным профсоюзным организациям информацию об экономической целесообразности сокращения численности или штат работника, перехода на неполное рабочее время, объявление простоя.

Комитет по здравоохранению обязуется:

4.12. Осуществлять в установленном порядке финансирование расходов на подготовку (профессиональное образование) и дополнительное профессиональное образование работников государственных учреждений Санкт-Петербурга в сроки, установленные действующим законодательством (Трехстороннее Соглашение Санкт-Петербурга на 2017-2019 гг.).

4.13. Производить увольнение руководителей учреждений здравоохранения-членов Профсоюза, находящихся непосредственно в ведении Комитета по здравоохранению, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пп.2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, с учетом мнения президиума Теркома Профсоюза.

Информировать Терком Профсоюза о расторжении трудового договора с руководителем учреждения-членом Профсоюза по п.2 ст.278 Трудового кодекса РФ.

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

4.15. 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 три (и менее) года до достижения ими общеустановленного пенсионного возраста.

4.16. Не менее чем за 3 месяца информировать Терком 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.4.4 настоящего Соглашения.

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

4.18. Проводить совместно с Теркомом 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.

Терком Профсоюза:

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

4.20. Осуществляет контроль за обоснованием вынесения работодателями взысканий членам профсоюза при осуществлении ими трудовой деятельности.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**Стороны договорились:**

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

5.2. 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.

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.

6. ОХРАНА ТРУДА

Стороны договорились:

6.1. Проводить с использованием различных форм, в том числе и на платной основе, обучение работодателей, специалистов, членов комитетов (комиссий), уполномоченных профкомов 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.

6.2. Рекомендовать руководителям учреждений здравоохранения предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях в размере не менее 0,2% от суммы затрат на медицинскую деятельность, предусмотренных коллективными договорами или соглашениями по охране труда.

Комитет по здравоохранению обязуется:

6.3. Ежегодно, в I полугодии, с участием Теркома 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.

6.4. 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.

6.5. Рекомендовать руководителям учреждений:

6.5.1. Обеспечить организацию работы по специальной оценке условий труда в установленном порядке, с учетом принятых Правительством Санкт-Петербурга обязательств.

6.5.2. Осуществлять финансирование расходов на проведение обязательных ежегодных профилактических медицинских осмотров работников.

6.5.3. Обеспечивать работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обеззараживающими средствами за счёт работодателя.

6.5.4. Предусматривать в коллективных договорах бесплатную выдачу молока или других равноценных продуктов работникам на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведенной специальной оценки условий труда рабочего места.

6.5.5. 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.

Терком Профсоюза, выборные органы первичной организации профсоюза обязуются:

6.6. 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.

6.7. 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.

6.8. 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 Теркома Профсоюза – «Профмединформ».

6.9. 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 Почетными грамотами Теркома, ЦК Профсоюза, Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, Федерации Независимых Профсоюзов России.

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

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ОТРАСЛИ

Стороны договорились:

7.1. 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.

7.2. 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.

7.3. 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.

7.4. Проводить совместно:

-подготовку и празднование профессионального праздника - Дня медицинского работника;

-мероприятия по проведению городских профессиональных конкурсов, форумов, а также физкультурно-оздоровительных мероприятий.

7.5. Разработать проект и содействовать принятию Закона Санкт-Петербурга «О мерах социальной поддержки работников государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга» с целью выделения финансовых средств в бюджете Санкт-Петербурга на выплаты:

-всем молодым специалистам – медицинским работникам государственных учреждений здравоохранения со стажем работы до трех лет ежемесячной денежной компенсации затрат на проезд на всех видах городского пассажирского транспорта в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного билета на пассажирский маршрутный транспорт общего пользования в Санкт-Петербурге.

-всем медицинским работникам денежной компенсации затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовых единиц один раз в 5 лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

7.6. Обязать руководителей учреждений здравоохранения оказывать помощь в оформлении правоустанавливающих документов медицинским работникам организаций здравоохранения, обратившимся за назначением пенсии в Пенсионный Фонд Российской Федерации.

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

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

7.9. Осуществлять совместный контроль за созданием в студенческих общежитиях надлежащих условий для проживания, учебы и отдыха студентов.

7.10. Способствовать обеспечению выполнения федерального законодательства в части, касающейся оплаты студентами проживания в студенческих общежитиях.

Комитет по здравоохранению:

7.11. Рекомендует руководителям государственных учреждений здравоохранения:

7.12.1. 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% фонда оплаты труда работников за счет средств от предпринимательской деятельности. (Трехстороннее Соглашение Санкт-Петербурга на 2017-2019 годы).

7.12.2. развивать систему добровольного медицинского страхования работников за счет средств организаций, а в бюджетных организациях за счет предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, а также за счет средств организаций, занимающихся предпринимательской деятельностью. (Трехстороннее Соглашение Санкт-Петербурга на 2017-2019 годы).

7.12.3. осуществлять частичное финансирование летнего оздоровительного отдыха детей медицинских работников за счет доходов от предпринимательской деятельности.

7.13. Рекомендует главным врачам государственных учреждений предусматривать в коллективных договорах безналичное удержание ежемесячных взносов из зарплаты у работников по личным заявлениям, являющихся пайщиками созданного при Теркоме Профсоюза кредитного потребительского кооператива «Вита».

Терком Профсоюза:

7.14. Заключает с профсоюзным комитетом организации договор о коллективном страховании членов профсоюза при следующих страховых случаях: длительном заболевании, выходе впервые на инвалидность по общему заболеванию, травме по пути на работу и с работы, трудовом увечье, профессиональном заболевании, а также в случае гибели члена профсоюза.

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

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

Стороны договорились:

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

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

- обеспечение молодых работников и обучающихся в учреждениях профессионального образования правовой и социальной защищенностью;
- проведение разъяснительной работы с обучающимися в учреждениях профессионального образования и молодыми работниками в целях закрепления их в учреждениях здравоохранения;
- развитие творческой активности молодых работников и обучающихся в учреждениях профессионального образования;
- активизация и поддержка досуга обучающихся в учреждениях профессионального образования и молодых работников, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- 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.
- 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.

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

- при заключении коллективных договоров включать в них специальные разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых работников;
- проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;
- осуществлять профессиональную переподготовку и повышение квалификации для женщин, вышедшим из отпуска по беременности и родам, из отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы из числа молодых работников с сохранением средней заработной платы (Обязательства сторон на 2017 год к Трехстороннему Соглашению Санкт-Петербурга на 2017-2019 годы, приложение №3 п.16);
- выплачивать при наличии финансовых средств молодому специалисту, впервые поступившему на работу после окончания образовательной организации единовременное пособие в размере не менее одного должностного оклада (ставки). Порядок и условия единовременных выплат устанавливаются трудовым договором или коллективным договором;

- предоставлять гарантии и компенсации, молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

- осуществлять социально-экономическую поддержку молодых семей. Способствовать решению жилищных проблем молодых работников;

- предоставлять молодым работникам, имеющим более трех детей 3 (три) дополнительных неоплачиваемых дня отпуска в течение года;

- выплачивать при наличии финансовых средств молодому работнику воспитывающему двух и более детей в неполной семье компенсацию за оплату услуг в дошкольной образовательной организации на условиях, устанавливаемых коллективным договором;

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

- содействовать созданию и работе Молодежного комиссии первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности учреждения;

- предоставлять 1 (один) день в месяц (при необходимости), председателю Молодежной комиссии с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников учреждения;

- информировать ежегодно Терком Профсоюза о количестве молодых специалистов окончивших ВУЗы и ССУЗы поступившие впервые на работу в государственные учреждения здравоохранения г. Санкт-Петербурга.

- систематически формировать банк вакансий молодых специалистов. Ежегодно организовывать городские ярмарки вакансий для выпускников ВУЗов и ССУЗов.

8.4. Терком Профсоюза:

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

8.4.2. Вырабатывает и реализует меры поощрения молодежи из числа членов профсоюза, добившихся высоких показателей в труде, в работе профсоюзных организаций.

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

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

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

8.4.6. Устанавливает ежегодную профсоюзную стипендию в размере 1000 рублей для учащегося среднего образовательного учреждения за отличную учебу и активную работу в профсоюзе.

8.4.7. 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 профкомов учащихся.

8.5 Работодатели и первичные профсоюзные организации:

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

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

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

9.СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

9.1. 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:

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

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

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

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

9.6. Содействовать развитию практики коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. (Обязательства сторон на 2017 год к Трехстороннему Соглашению Санкт-Петербурга на 2017-2019 годы, приложение 9, п.7).

9.7. Проводить взаимные консультации, осуществлять мониторинг, обобщать опыт работы органов социального партнерства по заключению соглашений, коллективных договоров. (Обязательства сторон на 2017 год к Трехстороннему Соглашению Санкт-Петербурга на 2017-2018 годы, приложение 9, п.8).

9.8. Представлять взаимную информацию о действующих коллективных договорах и соглашениях. (Обязательства сторон на 2017 год к Трехстороннему Соглашению Санкт-Петербурга на 2017-2019 годы, приложение 9, п.9).

9.9 При необходимости совместно рассматривать письма, жалобы и обращения членов Профсоюза.

Стороны договорились:

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

9.11. 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.

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

9.13. Обращаться в адрес глав администраций районов по вопросу предоставления районной организации профсоюза работников здравоохранения безвозмездно в пользование необходимые для его деятельности помещения, оборудованные средствами связи.

Комитет по здравоохранению обязывает руководителей государственных учреждений здравоохранения:

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

9.15. Осуществлять в соответствии с Трудовым кодексом РФ уведомительную регистрацию коллективных договоров в Комитете по труду и социальной защите населения Санкт-Петербурга и в Теркоме Профсоюза.

9.16. Представлять ежегодно до 20 декабря текущего года в Комитет по здравоохранению и Территориальный Санкт-Петербурга и Ленинградской области комитет профсоюза работников здравоохранения РФ информацию о наличии в учреждении коллективного договора.

9.17. Признать права организации профсоюза, действующей на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

9.18. При наличии у работодателя фонда, образованного за счет оказания платных услуг, направлять дополнительные средства на оплату социально-культурных мероприятий в соответствии с совместными планами их проведения и в размерах, предусмотренных коллективными договорами в размере не менее 0,15%.

9.19. Не препятствовать созданию и функционированию структур Профсоюза работников здравоохранения РФ в учреждениях здравоохранения независимо от их организационно-правовой формы.

9.20. 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.

9.21. Создать на web-сайте каждого учреждения, где действуют первичные организации профсоюза, «страничку Профкома» для возможности размещения оперативной профсоюзной информации и методической документации.

9.22. 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.

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

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

9.27. 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).

9.28. 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.

9.29. Не препятствовать представителям Теркома Профсоюза посещать с целью проверки трудового законодательства подведомственные организации независимо от форм собственности и подчинённости, где работают члены Профсоюза, а также представлять им информацию о деятельности организации для реализации уставных целей и задач Профсоюза по социально-трудовым вопросам.

**от Комитета по здравоохранению
Санкт-Петербурга**

**От Территориального комитета
профсоюза работников здравоохранения
РФ**

Председатель Комитета

Председатель Теркома Профсоюза

_____ **В.М.Колабутин**

_____ **В.А.Дмитриев**

« » _____ **2017г.**

« » _____ **2017г.**

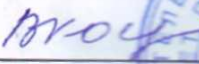
9.29. Не препятствовать представителям Теркома Профсоюза посещать с целью проверки трудового законодательства подведомственные организации независимо от форм собственности и подчинённости, где работают члены Профсоюза, а также представлять им информацию о деятельности организации для реализации уставных целей и задач Профсоюза по социально-трудовым вопросам.

от Комитета по здравоохранению
Санкт-Петербурга

От Территориального комитета
профсоюза работников здравоохранения
РФ

Председатель Комитета

Председатель Теркома Профсоюза


В.М. Колобутин


В.А. Дмитриев

«25» января 2017г. *

«25» января 2017г.

