



ПрофМед

<http://przspb.ru>

Информ

№ 2 (68) Февраль 2014 года

Ежемесячный информационный бюллетень Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации профсоюза работников здравоохранения РФ



Заявление Федерации Независимых Профсоюзов России

На проходящем в Москве так называемом Гайдаровском форуме со стороны руководителей финансово-экономического блока российского правительства прозвучал ряд скандальных заявлений.

Министр финансов Антон Силуанов сообщил, что «считает необходимым вернуться к обсуждению вопроса о пенсионном возрасте в РФ для балансировки пенсионной системы». Это мнение поддержал министр экономического развития Алексей Улюкаев. А заместитель министра экономического развития Сергей Беляков с дипломатической ссылкой на «глубокое личное убеждение» оценил реформу страховых взносов, включающую отмену ЕСН, как ошибку.

Эти заявления нужно рассматривать в комплексе. Мы имеем дело с попыткой пересмотра общественного компромисса, который сегодня сложился в России в части пенсионных законов, только что принятых Государственной Думой РФ, учитывающих ряд предложений ФНПР, после длительной полемики, в том числе в рамках Российской трехсторонней комиссии по регу-

лированию социально-трудовых отношений с участием правительства, профсоюзов и работодателей, и подписанных президентом России.

Мы имеем дело с попыткой вернуться к той схеме «единого социального налога», которая за время своего действия разрушила бюджеты социальных фондов.

Эти мнения, выдаваемые за «личные», «частные» и «экспертные», направлены на разрушение социального диалога, идут вразрез с позицией российских профсоюзов. Даже на уровне высказываний они уничтожают договоренности, которые содержатся в только что подписанном Генеральном соглашении между правительством, профсоюзами и работодателями.

Мы требуем, чтобы исполнительная власть – правительство, прежде всего, его финансово-экономический блок – выполняла законы, принятые в государстве, и указы президента, а не пыталась их опрокинуть.

15 января 2014 года

Утверждены Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год

Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013, протокол №11 утверждены «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год».

Рекомендации учитываются Правительством РФ, органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений и разработке законов и иных нормативных правовых актов по оплате труда работников указанных учреждений.

В Единых рекомендациях на 2014 год предусмотрены нормы, направленные на реализацию Указов Президента Российской Федерации, в части оплаты труда отдельных категорий работников; положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы; отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт») изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, образования и науки.

Утверждены Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год (Окончание. Начало на с. 1)

В Рекомендациях более четко отражены вопросы порядка установления должностного оклада путем перераспределения средств в структуре заработной платы на значительное увеличение доли тарифной (постоянной) части заработка работников.

Финансовые средства, предусмотренные на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, рекомендуется направлять преимущественно на увеличение должностных окладов работников государственных и муниципальных учреждений.

Особое внимание уделено оценке качества и эффективности деятельности работников в рамках перехода на «эффективный контракт» с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

При разработке показателей и критериев эффективности работы рекомендуется учитывать методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и основных категорий работников учреждений здравоохранения, утвержденные приказом Минздрава России от 28 июня 2013 г. №421.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом

Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

Органам государственной власти и органам местного самоуправления необходимо обратить внимание, что условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Сохранилась рекомендация о необходимости устанавливать предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и работников учреждения в кратности от 1 до 8. При этом, с учетом возникавших в 2013 году вопросов, конкретизируется необходимость учитывать заработную плату, формируемую за счет всех источников финансового обеспечения.

Кроме того, были обновлены отраслевые разделы Единых рекомендаций, в которых отражены особенности формирования систем оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы.

Так, с учетом предложений Профсоюза работников здравоохранения РФ предусмотрены:

- рекомендации в части финансового обеспечения и сохранения выплат стимулирующего характера, ранее установленных в рамках реализации приоритетного национального проекта «Здоровье» и региональных Программ модернизации здравоохранения;

- рекомендации по совершенствованию структуры заработной платы работников учреждений в части перераспределения средств на значительное увеличение доли должностных окладов.

Минздрав подготовил разъяснения по номенклатуре медицинских организаций

Министерством в регионы направлено информационное письмо с разъяснениями в связи с вступлением в силу приказа Минздрава России от 6 августа 2013 г. № 529н «Об утверждении номенклатуры медицинских организаций».

В частности, с утверждением вышеуказанной номенклатуры возникла необходимость в разъяснении статуса центральных клинических больниц.

Понятия «центр, центральный/центральная» не предусмотрены общероссийским классификатором объектов административно-территориального деления в Российской Федерации (ОКАТО).

Таким образом, решение о присвоении наименования «центральный/центральная» (например, центральная клиническая больница или центральная районная больница) может быть предусмотрено учредителем медицинской организации самостоятельно, в зависимости от уровня ее материально-технического оснащения, коэф-

ного фонда, географического расположения, а также роли в структуре организации медицинской помощи в отдельно взятом регионе России или ведомстве.

Кроме того в письме разъясняется, что присвоение имен медицинским организациям не является предметом регулирования вышеуказанного приказа и регламентировано постановлением Правительства Российской Федерации от 31 января 2007 г. № 57 «О порядке присвоения имен благотворителей научным и образовательным учреждениям, учреждениям здравоохранения, культуры, социальной защиты, физической культуры и спорта, находящимся в ведении федеральных органов исполнительной власти, а также закрепленным за указанными учреждениями объектам недвижимого имущества».

Также министерство доводит до сведения регионов, что фармацевтические организации не относятся к объекту регулирования этого приказа.

ТЕРКОМ ПРОФСОЮЗА: конкретная помощь

В территориальную организацию профсоюза обратились работники ГБУЗ «Городская стоматологическая поликлиника №20» с просьбой помочь отстоять свои права в предоставлении дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда. Руководство поликлиники решило рассмотреть вопрос о снижении продолжительности отпуска до 7 календарных дней. Однако в действующем коллективном договоре было установлено положение о предоставлении указанного отпуска продолжительностью 14 календарных дней. Работникам было разъяснено, что изменения в коллективный договор вносятся в том же порядке, в каком он принимается. Таким образом, работодатель не вправе изменить положения коллективного договора. В отстаивании интересов членов профсоюза приняла активное участие председатель Кировской районной организации В.А.Словохотова. Она довела до сведения работодателя действующие положения по предоставлению дополнительного отпуска и сообщила о том, что если права работников будут нарушены, Теркомом профсоюза будут предприняты необходимые меры по защите прав работников. В результате общими усилиями удалось отстоять дополнительный отпуск, а работники, не состоящие в профсоюзе, опять благополучно отсиделись за спинами коллег-членов профсоюза.

В Терком профсоюза обратились за помощью сотрудники отделения скорой помощи одной из поликлиник города Кронштадта. Заработная плата у них была уменьшена из-за снятия коэффициента по категории. Произошло это из-за формальной ошибки: ряду специалистов, имеющих сертификат по специальности «Скорая и неотложная помощь», центральной аттестационной комиссией Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга были выданы удостоверения по квалификационной категории «Лечебное дело». Проверка Фонда ОМС выявила несоответствие и потребовала вернуть переплату за весь пери-

од. Бухгалтерия поликлиники стала исчислять сумму переплаты за весь период отсутствия квалификационной категории из уже уменьшенной заработной платы сотрудников. Те, кто является членом профсоюза, обратились в Терком профсоюза к главному специалисту по труду и заработной плате Н.В.Туренко. Ей пришлось разбираться со сложившейся ситуацией и в поликлинике, и в Комитете по здравоохранению, и в ТФОМС, и в городской центральной аттестационной комиссии. Достигнута договоренность о проведении срочной аттестации «пострадавших» специалистов для получения необходимой квалификационной категории. Недополученные суммы им будут возвращены.

Информация с мест говорит о том, что данный случай не единичный, и уже началась соответствующая работа в пользу сотрудников по отделениям скорой и неотложной помощи ряда поликлиник Петроградского и других районов города.

За январь 2014 года в Терком профсоюза обратились за консультацией по правовым вопросам 17 членов профсоюза, по вопросам охраны труда – 18 членов профсоюза. Даны разъяснения, в частности, по вопросам преимущественного права оставления на работе при сокращении штата, перевода на другую работу по медицинским показаниям, порядка предоставления дней отдыха при сдаче крови и их оплаты, правомерности отстранения от работы при возбуждении в отношении работника уголовного дела и ряда других.

В феврале специалистами Теркома профсоюза будет также проводиться проверка соблюдения руководителями ряда ЛПУ Московского, Красногвардейского, Невского, Петроградского и Центрального районов трудового законодательства в части оплаты труда, охраны и условий труда, правил ведения трудовых книжек и издания локальных нормативных актов.

Российские врачи выразили обеспокоенность финансированием государственного здравоохранения

В рамках IX Общероссийского медицинского форума представители Общества врачей России заявили о своей тревоге по поводу серьезного дисбаланса в финансировании медицинской помощи в разных субъектах РФ.

По оценкам специалистов, существует огромная разница в тарифах на медицинскую помощь, наличие которой ведет к вымыванию квалифицированных специалистов из медицинских учреждений экономически неблагоприятных регионов и снижению доступности медицинских услуг в них.

– Существуют очень большие различия между столичным и региональным здравоохранением. Если посмотреть стоимость медико-экономических стандартов лечения сердечно-сосудистых заболеваний в разных субъектах, то обращает на себя внимание огромная разница. Так, например, лечение гипертонической болезни в зависимости от субъекта РФ может стоить от 7 до 48 тысяч рублей, хронической

ишемической болезни сердца – от 9 до 67 тысяч рублей, острого инфаркта – от 19 до 200 тысяч рублей. Такая разница есть и по другим заболеваниям. Надо думать над тем, как ее устранить, - заявил президент Общества врачей России, главный внештатный специалист-кардиолог Минздрава РФ академик Евгений Чазов.

Кроме того, эксперты отмечают явный дефицит средств, необходимых для полноценной работы системы государственного здравоохранения. По словам президента Межрегионального союза медицинских страховщиков Дмитрия Кузнецова, суммы, выделяемые по программе госгарантий, не покрывают и половины реальной стоимости медицинских услуг.

Серьезную тревогу у профессионального сообщества вызывает и переход на одноканальное финансирование, который, как опасаются специалисты, может значительно ухудшить положение медицинских учреждений.

ПРОЦЕДУРА ПЕРЕХОДА НА ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ

Актуальный вопрос о переходе на эффективный контракт в учреждениях здравоохранения вызывает повышенный интерес и у профсоюзных активистов, и у кадровиков, и экономистов учреждений здравоохранения. Этой теме был посвящен организованный Теркомом профсоюза семинар, состоявшийся в конце 2013 года. Ф.Н.Кадыров, заместитель директора по экономическим вопросам ФГБУ «ЦНИИОИЗ», выступил с докладом «Эффективный контракт: новое в регулировании трудовых отношений в здравоохранении». Предлагаем вашему вниманию продолжение изложения рассмотренных Ф.Н.Кадыровым тем.

Причины внесения изменений в трудовой договор

В предыдущей публикации мы указывали, что, с точки зрения трудового законодательства, введение эффективного контракта — это внесение изменений в действующий трудовой договор. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее — Рекомендации Минтруда) предполагается вносить изменения в трудовые договоры в одностороннем порядке по инициативе работодателя в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК): «В соответствии с частью второй статьи 74 ТК Российской Федерации о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК Российской Федерации».

При этом изменения в трудовом договоре по инициативе работодателя допускаются только тогда, когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены работодателем. У работодателя должны быть объективные причины невозможности сохранения существующих в настоящее время условий трудового договора. Например, он вводит новое (дополнительное) оборудование, а потребность в услугах, оказываемых при его помощи велика, что вынуждает перевести некоторых работников на другой график работы (вторая смена) и т.д.

Таким образом, работодатель должен не только указать причину изменений условий трудового договора, но и доказать, что прежние условия работы действительно невозможно было сохранить. То есть необходимо конкретизировать, какие именно причины являются основаниями для изменения условий трудового договора в данном конкретном случае. Их две: это изменения организационных или технологических условий труда. Поэтому уведомляя работника об изменениях условий труда, необходимо сообщить ему о причинах введения подобных изменений. В противном случае действия работодателя (администрации учреждения или органа власти в отношении руководителя учреждения) будут считаться незаконными.

Какие условия трудового действующего трудового договора с работником не могут быть сохранены?

Прежде чем коснуться вопроса о том, какие условия действующего трудового договора с работником не могут быть сохранены (будут изменены), рассмотрим, что такое условия трудового договора.

Из всех перечисленных в ст.57 ТК условий трудового договора однозначно меняются при введении эффективного контракта лишь условия оплаты труда. Это будет ключевым изменением в условиях трудового договора.

Также в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности, об уточнении

применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Итак, в рамках введения эффективного контракта будут изменены условия оплаты труда и уточнены обязанности работника (в части достижения показателей эффективности его деятельности и т.д.).

Могут поменяться и другие условия трудового договора (например, если введение эффективного контракта может совпасть с реорганизацией учреждения и т.д.).

Почему именно статья 74 ТК?

Закономерен вопрос о том, какие организационные или технологические условия труда неожиданно изменились настолько, что определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены? Вообще-то, данная статья ТК рассчитана на другие ситуации: замена оборудования, предполагавшего ручной труд, на автоматизированные системы и т.д. Но другой более подходящей статьи для ситуации внедрения эффективного контракта в ТК не нашлось.

Напомним, что статьей 74 не установлен исчерпывающий перечень того, что подпадает под понятие «изменение организационных или технологических условий труда». В ней говорится: «в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, *другие причины*)...».

Переход на эффективный контракт заставляет искать те самые «другие причины». При изменении трудового договора в одностороннем порядке работодатель обязан указать эти причины. Каковы же они? Прежде всего отметим, что ими не могут быть изменения условий оплаты труда, сами по себе, поскольку обуславливать изменение условий оплаты труда изменением условий оплаты труда — это логический замкнутый круг. Должны быть другие причины, вызвавшие необходимость как изменения условий оплаты труда, так и уточнение должностных обязанностей.

Далее. Нужно обосновать изменения, вносимые в трудовой договор с точки зрения их неотвратимости. Для этого целесообразно сослаться на распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-18 годы», а также на др. связанные с введением эффективного контракта нормативные правовые акты.

Именно в этом документе содержатся причины, по которым определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены. Этими причинами является **установление для работников показателей и критериев оценки эффективности их деятельности**.

Именно появление этих показателей и критериев ведет к необходимости изменения условий оплаты труда и уточнению должностных обязанностей в трудовых договорах.

Процедура изменения трудового договора в соответствии со ст. 74 ТК

Процедура изменения трудового договора в соответствии со ст. 74 ТК в принципе не является очень сложной. Специалисту кадровой службы необходимо подготовить два экземпляра уведомления с предупреждением об изменении существенных условий договора. При этом в уведомлении необходимо не только указать изменения трудового договора, которые предусматривает работодатель, но и причины, являющиеся основанием для введения таких изменений.

Один экземпляр выдается на руки работнику, на другом, оставшемся в учреждении, работник должен будет расписаться в получении своего экземпляра.

Сотрудник может не выразить сразу согласие или нежелание работать на новых условиях. Если речь идет об изменении условий трудового договора достаточно большого количества работников, то в конечном итоге сотрудник отдела кадров может забыть, кто согласился на новые условия работы, а кто от

них отказался. Тем более что нежелание работать в соответствии с новыми условиями трудового договора зачастую выражается работниками в устной форме. Поэтому лучше сразу при предупреждении работника об изменении условий труда предложить ему соответствующие вакансии. Это должны быть все вакансии учреждения - как соответствующие квалификации работника, так и вакансии, которые ниже его квалификации. Исключение составляют только те вакансии, которые находятся в другой местности. Их учреждение обязано предлагать, если это предусмотрено коллективным договором или соглашением. При этом следует помнить, что вакансии должны соответствовать состоянию здоровья сотрудника. Поэтому можно подготовить либо отдельный документ в двух экземплярах (на том, что останется у администрации на руках, работник должен расписаться в получении), либо можно предложить вакансии уже в самом уведомлении об изменении условий трудового договора. При этом можно использовать примерно следующую формулировку: «В том случае, если Вы откажетесь от продолжения работы на новых условиях, мы можем предложить вам следующие, имеющиеся в учреждении на настоящий момент вакансии...».

Соответственно, если работник не согласен на изменение условий трудового договора, но готов на перевод, последний оформляется в стандартном порядке. Если ни новые условия труда сотруднику не подошли, ни подходящей должности, на которой он хотел бы работать, не нашлось, необходимо уволить сотрудника по п. 7 ст. 77 ТК (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

Если же работник согласен работать на новых условиях, то спустя два месяца после получения им уведомления необходимо подписать с ним дополнительное соглашение к его трудовому договору.

Уведомление об изменении условий трудового договора

Письменное уведомление составляется, как обычно, в двух экземплярах, один из которых передается работнику, а другой остается у работодателя. На экземпляре работодателя работник должен расписаться в получении уведомления, проставив дату. Если работник отказывается расписаться, его отказ актируется. Акт об отказе от получения уведомления или от подписи на нем может быть составлен как отдельный самостоятельный документ по всем правилам делопроизводства, а может быть сделан в упрощенной форме прямо на уведомлении.

Согласие или отказ работника могут быть сформулированы работником прямо на уведомлении (на экземпляре работодателя), либо путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору. Но это возможно только тогда, когда работник принимает решение сразу же, не раздумывая. Закон не уточняет, когда именно работник должен дать ответ, поэтому вполне возможно, что на раздумья ему понадобятся именно два месяца и в последний день он сообщит работодателю о своем решении. В таком случае это решение может быть оформлено в виде заявления о согласии или отказе от работы в соответствии с новыми условиями трудового договора. Выражение согласия, опять-таки может быть оформлено путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору.

По логике закона отсутствие возражений со стороны уведомленного работника говорит о том, что он согласен на изменение условий договора. Между тем одна только подпись об ознакомлении не означает согласия, и в суде работник может заявить об этом. На случай возможного спора администрации учреждения следует позаботиться, чтобы работник расписался не только о том, что извещен об изменениях, но и о том, что согласен на продолжение работы в таких условиях.

Итак, если работник соглашается на продолжение работы, с ним заключается дополнительное соглашение, в котором должны быть зафиксированы все произошедшие изменения в трудовом договоре.

Условия, которые необходимо соблюсти для того, чтобы увольнение работника по п. 7 ст. 77 ТК было правомерным:

1) работник предупрежден о предстоящих изменениях за два месяца;

2) он отказался от продолжения работы;

3) в учреждении нет вакансий, подходящих ему.

Либо:

1) работник предупрежден о предстоящих изменениях за два месяца;

2) он отказался от продолжения работы;

3) ему предложена другая подходящая ему работа;

4) получен отказ работника от предложенной работы.

Документирование может осуществляться в следующем порядке:

А. В случае отсутствия вакансий, подходящих работнику с учетом его квалификации и состояния здоровья.

1. Работнику вручается письменное уведомление об изменении через два месяца существенных определенных трудовым договором параметров. В уведомлении должно быть четко указано, какие конкретно условия будут изменены и как именно и когда это произойдет (не ранее чем через два месяца).

2. На экземпляре уведомления, остающемся у работодателя, работник расписывается: «Уведомление получено (дата), подпись, расшифровка».

3. На этом же экземпляре уведомления или отдельным заявлением работник сообщает работодателю о своем отказе продолжать работу в новых условиях.

4. Работодатель издает приказ об увольнении работника, в котором указывается основание увольнения и фиксируется факт отсутствия подходящей вакансии, например: «уволить вследствие отказа от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора и отсутствием подходящих с учетом квалификации и состояния здоровья вакансий (пункт 7 статьи 77 ТК)».

Основание:

1. Приказ о ведении новой формы трудового договора в рамках внедрения эффективного контракта от (дата) №... (формулировка приказа примерная)

2. Уведомление от (дата) № ...

3. Отказ от продолжения работы от (дата).

Б. В случае отказа от предложенной работы.

1. Работнику под расписку вручается уведомление об изменении условий трудового договора.

2. Работник пишет (на уведомлении или в форме заявления) отказ от продолжения работы.

3. Ему вручается список вакансий с указанием должностей (профессий) и размера заработной платы.

4. Работник в письменной форме выражает свой отказ от предложенных вакансий (или составляется акт об отказе).

5. Издается приказ об увольнении работника, в котором указывается основание увольнения и фиксируется факт отказа от предложенной работы: «уволить вследствие отказа от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора и отказа от предложенной работы, пункт 7 статьи 77 ТК».

Основание:

1. Приказ о ведении новой формы трудового договора в рамках внедрения эффективного контракта от (дата) №... (формулировка приказа примерная).

2. Уведомление от (дата) № ...

3. Отказ от продолжения работы от (дата).

4. Список вакансий на (дата).

5. Отказ от предложенной работы от (дата).

Не лишним будет напомнить, что изменения условий трудового договора, которые введены в соответствии со ст. 74 ТК, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором и соглашениями. Таким образом, работодатель не вправе предлагать работнику изменение условий труда, если они ухудшают положение работника по сравнению с условиями и гарантиями коллективного договора и действующих в отношении данного работодателя соглашений о социальном партнерстве (отраслевых, территориальных и др.).

СОУТ и ответственность за нарушение охраны труда

Федеральный закон «О специальной оценке условий труда (СОУТ)», заменяющий аттестацию рабочих мест, вносит существенные изменения в порядок оценки условий труда на рабочих местах.

Если при спецоценке будут выявлены вредные и опасные производственные факторы, работодатель будет обязан улучшать условия труда на рабочих местах и выполнять все требования трудового законодательства.

Эти обязанности работодатель должен был исполнять и ранее, однако его исполнительность, по признанию Министерства труда РФ, была на очень низком уровне. Поэтому пересмотрев проблему изнутри, законодатель кардинально изменил меры наказания, усилив административную ответственность работодателя. С введением СОУТ размер штрафных санкций увеличен практически вдвое.

Ранее для нарушений в области охраны труда (ОТ) была общая статья с общим основанием - нарушение трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Теперь в статье 5.27 КоАП РФ сделали градацию на конкретные основания.

Укажем, какие это виды наказаний и соответственно размеры штрафов:

- нарушение работодателями государственных нормативных требований ОТ (за исключением тех видов нарушений, которые будут указаны далее) влекут предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 2 до 5 тысяч рублей, для юридических лиц – от 50 до 80 тысяч рублей;

- нарушение работодателем установленного порядка проведения СОУТ (либо ее непроведение) влекут предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 до 10 тысяч рублей, для юридических лиц – от 60 до 80 тысяч рублей;

- допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний - влечет наложение административного штрафа на

должностных лиц в размере от 15 до 25 тысяч рублей; на юридических лиц - от 110 тысяч до 130 тысяч рублей;

- необеспечение работников средствами индивидуальной защиты - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 до 30 тысяч рублей, на юридических лиц - от 130 тысяч до 150 тысяч рублей;

- совершение административных правонарушений лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 30 до 40 тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на юридических лиц - от 100 тысяч до 200 тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Кроме этого усилена ответственность за проведение СОУТ. Статья 14.54. предусматривает следующие штрафы:

1. Нарушение организацией, проводившей специальную оценку условий труда, установленного порядка проведения специальной оценки условий труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 тысяч до 30 тысяч рублей; на юридических лиц - от 70 тысяч до 100 тысяч рублей.

2. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 40 тысяч до 50 тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на юридических лиц - в размере от 100 тысяч до 200 тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Примечание. Эксперт организации, проводившей специальную оценку условий труда, совершивший при проведении специальной оценки условий труда административное правонарушение, предусмотренное настоящей статьей, несет административную ответственность как должностное лицо.

Справедливости ради надо отметить, что эти положения войдут в силу только с 1 января 2015 года в соответствии с законом. Но задуматься об изменении отношений к вопросам охраны труда надо уже сегодня.

Г.Н.Малушко,

технический инспектор ЦК профсоюза по Санкт-Петербургу и Ленинградской области

ПРОЦЕДУРА ПЕРЕХОДА НА ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ

(Окончание. Начало на сс.4-5)

Всегда ли необходимо уведомлять работника о переходе на эффективный контракт за 2 месяца?

Введение эффективного контракта должно осуществляться в рамках ТК. Мы уже говорили о том, что Рекомендации Минтруда предполагают введение эффективного контракта в соответствии со статьей 74 ТК (в одностороннем порядке по инициативе работодателя). Но ведь имеется еще статья 72 ТК (кстати, основная в части внесения изменений в трудовой договор). Она предполагает: «Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме».

Поэтому можно осуществить следующую процедуру. Работник приглашается в отдел кадров и до него доводится информация о том, что в соответствии с целым рядом нормативных документов (они должны быть перечислены) по всей стра-

не осуществляется перевод работников бюджетной сферы на эффективный контракт. В связи с этим работнику предлагается подписать дополнительное соглашение к трудовому договору, вступающее в силу с какой-либо конкретной даты и дается для ознакомления данный документ.

В случае если работник подпишет дополнение к трудовому договору, внесение изменений в трудовой договор считается произведенным в соответствии со статьей 72 ТК, то есть по соглашению сторон. Никакого предупреждения за два месяца в данном случае не требуется. Отметим, что внесение изменений в трудовой договор не обязательно привязывать к 1 числу месяца, но это может вызвать сложности в расчете значений выплат стимулирующего характера по разным критериям (до и после внесенных изменений в трудовой договор).

Если же работник не согласился с предложением добровольно подписать дополнительное соглашение к трудовому договору, ему вручается уведомление об изменении трудового договора в соответствии со статьей 74 ТК и выполняется описанная выше процедура применительно к данной статье.

БАЗОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Российская Федерация



Минимальный размер оплаты труда (МРОТ)

5 554 руб.

(с 1 января 2014 года

Федеральный закон от 2 декабря 2013 г. № 336-ФЗ)

Санкт-Петербург



Базовая единица

7 918 руб.

(с 1 января 2014 года

Закон Санкт-Петербурга от 6 декабря 2012 г. № 654-110)

Размер минимальной заработной платы без компенсаций и стимулирующих выплат

8 868 руб.

(с 1 января 2014 года

Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге от 26 декабря 2013 г.)

Ленинградская область



Расчетная величина

7 000 руб.

(с 1 сентября 2013 года

Закон Ленинградской области №101-оз от 25 декабря 2012 года)

Размер минимальной заработной платы

7 000 руб.

(с 1 января 2014 года

Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Ленинградской области на 2014 год от 17 декабря 2013 г.)

Круиз по Юго-Восточной Азии

Новогодние каникулы туристическая группа, сформированная Теркомом профсоюза, провела в круизе по Юго-Восточной Азии на лайнере «Коста Виктория». Что касается впечатлений от увиденного, то здесь непередаваемая гамма эмоций, причем у каждого своя: люди, пейзажи, исторические достопримечательности, аспекты политического и экономического характера, животные и растения. Невозможно описать все, что было увидено в городах, где мы побывали. И если коротко, то это – экзотика, солнце, море, богатая экскурсионная программа, безупречный отдых на корабле. Таким образом, мы и отдохнули и достопримечательности посмотрели.

Сингапур – сказочный город будущего, а в парке орхидей просто хочется остаться навсегда. В Сингапуре очень красив центр города с корабликами и набережной, с деревьями-зонтиками и приветливыми жителями. Здесь зелень тропических садов соседствует с многоэтажками и небоскребами.

Поразил наше воображение Бруней. Потрясающая страна – очень чистая и ухоженная. Люди боготворят своего султана за то, что превратил их жизнь, по нашим меркам, в сказку: налогов нет, коммунальных платежей нет, медстраховка стоит очень дешево, бензин продается тоже за смешные деньги. Работают 4 дня в неделю до 13.00, а 3 дня выходных. Самая маленькая зарплата – 500 долларов. Самые высокооплачиваемые профессии – врач и учитель – получают по 3-4 тысячи долларов.

Гонконг произвел потрясающее впечатление сразу при подходе в порт. Наш громадный океанский лайнер казался маленьким суденышком, когда вокруг громоздятся огромные небоскребы – произведения современной инженерной мысли из стекла и бетона.

В таких поездках не только отрываешь для себя удивительные уголки мира, но окружающие тебя люди раскрываются с новой стороны. Участник круиза, сотрудник Северо-Западного государственного медицинского университета им.И.И.Мечникова, к.м.н. Михаил Дмитриевич Черных написал следующие стихи:

Жизнь прекрасна – это правда
От того, что в мире есть
Масса стран и океанов
И невиданных чудес.

И когда идешь по свету
В окружении друзей,
Это жизни прибавляет
Не один десяток дней.

Так давайте же стремиться
Мир все больше познавать!
Нам нельзя остановиться,
И не надо уставать!

А когда в конце дороги
Вдруг засветит огонек,
Вспомним мы свои дороги,
Пальмы, море и песок.

Замечательные стихи, отвечающие духу нашего круизного путешествия: прекрасный отдых в хорошей профсоюзной компании!

В.А.Дмитриев,
Председатель Теркома профсоюза



Сайт Теркома профсоюза: <http://przspb.ru> Электронный адрес: tk@przspb.ru

ПОЗДРАВЛЯЕМ!

Территориальный комитет профсоюза поздравляет с днем рождения всех коллег, родившихся в феврале!
Юбилей в этот период отмечают:

НЕСТЕРУК Римма Владимировна, председатель профкома СПб ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника № 4»,
СИДОРОВА Зинаида Григорьевна, казначей профкома СПб ГБУЗ «Городская больница Святого Великомученика Георгия»,

КАПУСТИНА Елена Юрьевна, казначей профкома СПб ГБУЗ «Городское патологоанатомическое бюро»,
БАКАНОВА Светлана Анатольевна, казначей профкома СПб ГБУЗ «Кожно-венерологический диспансер № 7»,

ГОРЬКОВА Марина Анатольевна, казначей профкома СПб ГБУЗ «Станция скорой медицинской помощи» Колпинского района.

Желаем Вам счастья, здоровья, успехов в труде и профсоюзной работе!