



ПрофМед Информ

<http://przspb.ru>

№ 6 (61) Июнь 2013 года

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



Дорогие коллеги!

Сердечно поздравляю вас с профессиональным праздником – Днем медицинского работника.

В этот день мы чествуем всех работников здравоохранения, связавших свою судьбу с медициной. Каждая профессия налагает на работника определенные обязательства в ее исполнении, а профессия медицинского работника, в руках которого находится жизнь и судьба другого человека, требует не только высокого профессионализма, преданности своему делу, но и душевной щедрости и теплоты. Дарить людям счастье жизни – это очень непростая и ответственная миссия, но вы успешно ее исполняете. Именно за это своим уважением, доверием и любовью благодарны вам пациенты.

Мы все преклоняемся перед самоотверженностью медицинских работников, которые сегодня в непростых условиях выполняют своё предназначение. Оптимизм, высокое чувство ответственности и отзывчивое сердце – неперемменные качества медиков.

От всей души хочу пожелать вам хорошего здоровья, семейного благополучия, счастливых моментов вашей жизни, твердой уверенности в правильности сделанного выбора.

С уважением,
В.А.Дмитриев,
председатель Теркома профсоюза работников здравоохранения РФ

VIII Пленум ЦК Профсоюза

23 мая в Москве состоялся VIII Пленум ЦК профсоюза. Основным вопросом, рассмотренным на заседании, был вопрос о ходе реализации молодежной политики в организациях профессионального союза работников здравоохранения РФ.

Реализация целенаправленной молодежной политики в сфере защиты социально-экономических прав и трудовых интересов работающей и учащейся молодежи в последние годы является одним из приоритетных направлений деятельности профсоюза. Такой подход является реализацией решений V съезда профсоюза работников здравоохранения РФ. Основными целями всех организаций профсоюза являются: вовлечение в его ряды всех учащихся высших и средних профессиональных образовательных учреждений медицинских профиля и медицинских работников в возрасте от 14 до 35 лет, целенаправленная работа по защите социально-экономических прав и трудовых интересов работающей и учащейся молодежи, повышение уровня ее информированности и организованности, то есть подготовка и пополнение профсоюзного актива молодыми людьми в интересах дальнейшего развития, укрепления и повышения эффективности деятельности профсоюза. Заслушав и обсудив доклад заместителя председателя профсоюза М.М.Андрочникова, на пленуме было принято решение продолжить работу по исполнению решений V съезда профсоюза, концепции деятельности профсоюза, постановлений Пленума и Президиума ЦК профсоюза в части реализации молодежной политики. Решено также продолжить работу с федеральными органами законодательной и исполнительной власти по отстаиванию необходимости повышения уровня оплаты труда всех категорий работников здравоохранения и установления особых условий оплаты труда молодых работников в учреждениях здравоохранения. Перед профсоюзными организациями поставлена задача при утверждении сметы профсоюзного бюджета комитета соответствующей территориальной организации обеспечить включение в расходную часть не менее 5% средств на реализацию молодежной политики.

Другой не менее важной темой на пленуме был вопрос о сроках и порядке проведения отчетно-выборной кампании в профсоюзе работников здравоохранения РФ.

VIII Пленум ЦК Профсоюза

(Окончание. Начало на с. 1)

В 2014 году истекают сроки полномочий выборных органов в соответствующих первичных, местных, региональных организациях профессионального союза работников здравоохранения РФ, а в мае 2015 года заканчивается срок полномочий выборных коллегиальных органов профессионального союза работников здравоохранения РФ. Руководствуясь нормами Устава (п.3. ст.19 Устава) отчеты и выборы в организациях профессионального союза работников здравоохранения РФ проходят в единые для профсоюза сроки. В связи с этим все организации профсоюза должны сосредоточить свое внимание на подготовке и проведении отчетно-выборных профсоюзных собраний, конференций в первичных, местных, региональных организациях профсоюза и закончить отчетно-выборную кампанию проведением отраслевого съезда профессионального союза работников здравоохранения РФ. В этот

период организации профсоюза и профсоюз должны подвести итоги работы выборных профсоюзных органов, определить основные направления их деятельности на предстоящий период в деле защиты социально-экономических прав и интересов членов профсоюза, высказать конкретные предложения по дальнейшему укреплению и развитию профсоюзного движения. В этой связи решено объявить 2014 год - годом проведения отчетно-выборной кампании и провести ее в организациях профсоюза в единые сроки. Завершить до 1 января 2015 года проведение отчетно-выборных профсоюзных собраний в профгруппах и профбюро, профсоюзных собраний, конференций в первичных, районных, городских, окружных, областных, краевых, республиканских организациях профсоюза. А в мае 2015 года в Москве решено созвать VI съезд профессионального союза работников здравоохранения РФ.



Заседание Генсовета ФНПР

22 мая в Москве состоялось заседание Генерального Совета Федерации Независимых Профсоюзов России. Был рассмотрен проект концепции Генерального соглашения между общероссийскими

объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на очередной период. Кроме того, участники заседания обсудили деятельность Исполкома ФНПР по выполнению плана практических действий по реализации решений VII съезда ФНПР в 2012 году.

С докладом по проекту концепции нового Генсоглашения выступила заместитель председателя ФНПР Нина Кузьмина. В конце 2013 года истекает срок действующего Генерального соглашения. В связи с этим, 26 апреля после предварительных консультаций сторон Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений был утвержден график подготовки проекта нового соглашения.

«Этот проект был подготовлен на основе 142 предложений членских организаций ФНПР. Вступая в переговоры, эксперты руководствуются программой «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны» и резолюциями VII съезда ФНПР. Кроме того, предложения по проекту концепции и содержанию проекта Генерального соглашения на новый период направлены на решение практических задач в области социально-экономической политики, проведение которой определено указами Президента РФ от 7 мая 2012 года», - отметила Н.Кузьмина.

Для обеспечения преемственности в решении задач социально-экономического развития при подготовке проекта нового Генсоглашения было решено взять за основу структуру действующего. Решено сохранить и, по возможности, расширить следующие разделы: экономическая политика; заработная плата, доходы и уровень жизни населения; развитие рынка труда и содействие занятости населения; социальное страхование, социальная защита, отрасли социальной сферы; условия и охрана труда, промышленная и экологическая безопасность; социально-

экономические проблемы развития регионов России, в том числе Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

В прениях по докладу помимо представителей профсоюзов выступили заместитель министра труда и социальной защиты РФ Любовь Ельцова и директор управления рынка труда и социального партнерства РСПП Марина Москвина.

«Мы присутствуем при рождении нового Генерального соглашения, потому что были высказаны позиции всех трех сторон: предложения профсоюзной стороны, Минтруда и РСПП. Важно то, что все согласны оставить разделы действующего Соглашения», - подчеркнул М.Шмаков.

1 июня предложения профсоюзной стороны будут представлены в секретариат РТК. С этого дня начнутся официальные переговоры социальных партнеров по подготовке проекта Генерального соглашения на очередной период.

Обсуждая доклад о ходе выполнения плана практических действий по реализации решений VII съезда ФНПР, с которым выступил первый заместитель председателя ФНПР Сергей Некрасов, члены Генсовета ФНПР уделили особое внимание деятельности по организационному укреплению профсоюзов. Так, 6 марта 2013 года был утвержден состав рабочей группы по подготовке предложений по внесению изменений в Устав ФНПР.

На заседании было подчеркнуто, что в настоящее время проводится аналитический и экспертный анализ законодательной, нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность профсоюзов и их объединений. В результате этой работы в газете «Солидарность» была опубликована концепция изменений в Устав ФНПР. Продолжением этой работы стал широкий обмен мнениями по поиску новых подходов в решении поставленных задач.

В целях выработки окончательного варианта проекта изменений в Устав ФНПР было решено продолжить деятельность соответствующей рабочей группы. По словам председателя ФНПР М.Шмакова, итоговый вариант проекта будет опубликован уже в ближайшее время. Главной целью предполагаемых структурных изменений является организационное укрепление профсоюзных рядов.

Об «Эффективном контракте»

В соответствии с указом Президента России от 7 мая 2012 года меры по повышению уровня оплаты труда в социальной сфере должны быть тесно увязаны с повышением эффективности деятельности работников учреждений. В рамках реализации указа распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 утверждена Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг. («Дорожная карта»). Она увязывает дальнейший рост оплаты труда с оптимизацией структуры занятости и усилением стимулирующего характера зарплаты как на уровне учреждений, так и на уровне конкретных работников.

Наряду с «Дорожной картой» встречается и другой новый термин в документах Министерства здравоохранения. Данная статья проясняет что такое «Эффективный контракт», который будет определять условия оплаты труда работников здравоохранения и заключать который станет обязательным.

Как следует из формулировки Программы, эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Таким образом, в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, в т.ч. за достижение коллективных результатов труда. А условия вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Необходимо обратить внимание, что примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения утверждена в качестве приложения к Программе. Содержание трудового договора соответствует требованиям ст. 57 Трудового кодекса РФ. При этом предусматривается фиксация в трудовом договоре наименования выплат, условий их получения, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, периодичности и размеров выплат.

Для решения поставленных задач, Программой и соответствующими «дорожными картами» определена серьезная подготовительная организационная работа как на федеральном уровне, так и в субъектах РФ, в каждом учреждении. Так, зафиксирована необходимость совершенствования основных элементов системы оплаты труда, а также определения оптимального соотношения гарантированной части заработной платы и стимулирующих надбавок. Важнейшим этапом формирования системы гарантий, направленной не только на повышение размеров за-

работной платы работников, но и на обеспечение необходимой дифференциации в уровнях оплаты труда в зависимости от квалификации специалистов, сложности и условий их труда, станет утверждение Правительством РФ размеров базовых окладов по профессиональным квалификационным группам.

Учитывая направленность проводимой реформы на материальную оценку качества и эффективности труда каждого работника, серьезно будет прорабатываться система стимулирующих выплат. Так, предусмотрено формирование «сквозных» отраслевых систем показателей эффективности деятельности учреждений и работников по принципу «Российская Федерация – субъект РФ – учреждение – работник»; установление соответствующих стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения в тесной увязке с исполнением работником трудовой функции с отражением в положениях по оплате труда работников учреждений, локальных правовых актах и трудовых договорах с руководителями и работниками учреждений.

Минтруду, Минздраву России, органам управления здравоохранением субъектов РФ, учреждениям предстоит серьезная работа по совершенствованию системы нормирования труда, что в условиях сложившейся существенной интенсификации труда работников здравоохранения представляется крайне актуальным.

Предусматривается актуализация квалификационных требований по должностям работников учреждений здравоохранения; формирование системы профессиональных стандартов на основе уровней квалификации и обобщенных требований к работникам, определяемых соответствующими показателями.

В настоящее время уже внесены ряд изменений в действующую нормативную базу не только по формированию заработной платы, но и по оценке достигаемых результатов в части повышения уровня оплаты труда

Так, приказом Росстата от 30.10.2012 утверждена новая статистическая форма отчетности по численности работников и размеру среднего заработка, исходя из анализа этих показателей по типам учреждений, а также по категориям работников. Это представляется принципиально важным, т.к. действовавший ранее механизм статистического анализа, основанный на исчислении среднего заработка обобщенно по всем категориям работников, включая руководителей, не давал объективной оценки реальной сложившейся заработной плате практических работников.

Комплекс мер по реализации указов Президента РФ требует внесения изменений и дополнений в ряд иных нормативных правовых актов, работа над проектами которых в настоящее время продолжается Минтрудом, Минздравом России, с участием профсоюза работников здравоохранения РФ.

За защиту интересов нужно платить

На не состоящих в профсоюзе работников ОАО «Владимирпассажиртранс» (г. Владимир) коллективный договор теперь распространяется при наличии письменного заявления о наделинии профкома полномочиями на представительство их интересов и ежемесячном перечислении «взносов солидарности».

Такое решение принято на расширенном заседании профсоюзного комитета предприятия, в котором приняли участие и представители администрации. Соответствующие изменения внесены в текст коллективного договора и зарегистрированы департаментом по труду и занятости населения администрации области.

Профком предприятия при помощи председателя областной организации Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения Ирины Меркуловой основательно готовился к внесению изменений в колдоговор. Была изучена законодательная база, прежде всего, Трудовой кодекс РФ (статьи 30, 43, 377). Прошли переговоры с гендиректором, вопрос обсуждался в отделах, с юристами. Далеко не все работники, не состоящие в профсоюзе, соглашались на «взносы солидарности», но позиция профсоюзного комитета была поддержана подавляющим большинством. Согласился с ней и руководитель предприятия.

Первичная профорганизация ОАО «Владимирпассажиртранс» объединяет чуть меньше 50% работников предприятия. Всю работу по подготовке и заключению коллективного договора проводил профком и его председатель Лидия Бутрим. Между тем льготами по колдоговору пользовались все. А льготы немалые: бесплатный проезд на троллейбусном транспорте по городу, компенсация стоимости проезда к месту работы иногородним, дополнительные отпуска тем, кто проработал от 5 до 20 лет, выплаты за выслугу лет и многое другое.

Члены профсоюза за то, чтобы профком отстаивал их интересы, платили взносы. Теперь такого же размера «взносы солидарности» будут платить и не состоящие в профессиональном союзе работники. Можно сказать, что справедливость восторжествовала.

Важно отметить, что п. 7.3.2 Отраслевого тарифного соглашения по организациям горэлектротранспорта РФ, к которому присоединилось ОАО «Владимирпассажиртранс», гласит, что Общероссийский профсоюз работников жизнеобеспечения представляет индивидуальные интересы работников, не являющихся членами профсоюза, «на условиях письменного уведомления и отчисления 1% от заработной платы».

Инф. Владимирского профобъединения

Профсоюз помог

Наталья Балабанова, молодой специалист, выпускница Санкт-Петербургской медицинской педиатрической академии, член профсоюза, обратилась в Терком профсоюза за помощью. Лечебное учреждение, куда она пришла работать после окончания академии, отказалось ей выплачивать так называемую единовременную выплату молодым специалистам. Не увидев в своем расчетном листке причитающейся ей по закону суммы, Наталья обратилась в отдел кадров, в бухгалтерию, к главному врачу. Показывала текст закона, отстаивала свою правоту – все было тщетно. Как для члена профсоюза у Натальи был еще один выход – обратиться в профком. Там обратились за помощью к главному специалисту Теркома Н.В. Туренко. Нина Васильевна узнав в каком учреждении творят беззаконие, набрала их номер, потребовала исправить ошибку и начислить причитающуюся молодому специалисту выплату. Вес Теркома и личный авторитет Н.В. Туренко дали желаемый результат: деньги Наталья Балабановой были начислены, несмотря даже на то, что она к тому времени сменила место работы, перейдя из Московского района в Выборгский. Вот ее слова: «Я благодарна в первую очередь Нине Васильевне Туренко, ее роль в моем деле трудно переоценить. Также выражаю благодарность и руководству Теркома профсоюза, поскольку теперь хорошо знаю, что именно благодаря его настойчивости принят закон о таких выплатах молодым специалистам. Теперь я точно знаю зачем нужен профсоюз. Хорошо, когда о тебе кто-то заботится, зачастую работодателям на нас наплевать».

Мы обратились за комментарием к Н.В. Туренко: «К сожалению, такие случаи не редкость. Кроме Н. Балабановой, совсем недавно я занималась подобными делами со стоматологами Бондарчук и Щепляковой. Кадровой службе и бухгалтерии порой легче отмахнуться от требований молодых специалистов, чем правильно выполнить свою работу и дать разъяснения. А надо-то сделать самую малость: при поступлении впервые на работу выпускника медицин-

ского учебного учреждения (любого уровня), надо подать об этом сведения в Комитет здравоохранения, и ждать перечисления средств».

Напомним, что в данном случае речь идет о постановлении Правительства Санкт-Петербурга от 17 августа 2012 года №872. Оно определяет: единовременные выплаты молодым специалистам учреждений здравоохранения выплачиваются в размере 6 базовых единиц, а имеющим диплом с отличием – в размере 8 базовых единиц. Это постановление принято по предложению Теркома профсоюза и действует с 1 июля 2012 года. До этого действовало постановление Правительства Санкт-Петербурга от 4 июля 2007 года №785. В соответствии с ним молодым медикам выплачивалось 2 базовые единицы, а отличникам – 3. Все эти постановления распространяются на учреждения, находящиеся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга. Базовая единица сейчас равняется 7 434 руб.

В случае, если молодой специалист не получал подобной единовременной выплаты, ему они должны быть начислены работодателем по его заявлению. На помощь Теркома могут рассчитывать только члены профсоюза.



Главный специалист Теркома Н.В. Туренко

Государственная регистрация организаций профсоюза

ЦК профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации подготовил методические рекомендации «Государственная регистрация организаций профессионального союза работников здравоохранения РФ». Данные рекомендации подготовлены на основе требований Гражданского кодекса Российской Федерации, федеральных законов «О некоммерческих организациях», «Об общественных организациях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», других нормативных правовых актов, а также Устава профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации.

В них читатель сможет найти ответы на многие вопросы, относящиеся к государственной регистрации организаций профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации при создании юридического лица, внесении изменений, касающихся сведений об организации, но не связанных с внесением изменений в учредительные документы организации; реорганизации и ликвидации юридического лица.

В основе правового положения профсоюзов России, их организаций и их выборных органов лежат Конституция РФ, общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры Российской Федерации, федеральное, отраслевое, региональное законодательство и, конечно, уставы отраслевых профсоюзов.

При этом организации профсоюза, как и любые организации профсоюзов, в соответствии с федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», наделены рядом прав вне зависимости от наличия или отсутствия у них статуса юридического лица. Это, в первую очередь, право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров, осуществление контроля за их выполнением, участие в возбуждении и разрешении коллективных трудовых споров и многое другое.

У профсоюзных организаций закономерно может возникнуть вопрос: зачем же организациям профсоюза нужен статус юридического лица, что он им может дать?

Согласно ст. 48 ГК Российской Федерации, юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Поэтому статус юридического лица дает профсоюзной организации возможность осуществлять права и

обязанности собственника имущества, держать денежные средства на счете в банке, заключать различного рода договоры. Иными словами, этот статус нужен профсоюзной организации именно в хозяйственных, имущественных и связанных с ними отношениях, но ни в коей мере не в отношениях по реализации представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

Каждая профсоюзная организация решает самостоятельно регистрироваться ли ей для получения статуса юридического лица или нет, так как данная норма является правом, а не обязанностью. И поэтому, при принятии такого решения, профсоюзная организация должна иметь в виду, что приобретая статус юридического лица, она становится субъектом гражданского, трудового, налогового права, что возлагает на нее выполнение ряда обязанностей, закрепленных законодательством Российской Федерации. Такими обязанностями являются: постановка на учет в налоговые органы, в бюджетные и во внебюджетные фонды, предоставление регулярной отчетности в налоговые органы; ежегодное информирование территориальные органы Минюста России о продолжении своей деятельности, об изменениях, касающихся сведений об организации, в том числе и не связанных с внесением изменений в учредительные документы и др.

В настоящее время вследствие вступления в законную силу Федеральных законов от 08.05.2010 №83-ФЗ, от 3.11.2006 №174-ФЗ, от 29.11.2010 №313-ФЗ, в стране с 2011 года прошло изменение типов государственных и муниципальных организаций здравоохранения (казенные, бюджетные, автономные); с 2012 года начата передача полномочий в сфере здравоохранения на уровень субъектов Российской Федерации. Этот процесс сопровождается реорганизацией медицинских учреждений в рамках реализации региональных программ модернизации здравоохранения. А это, в свою очередь, для первичных организаций, имеющих статус юридического лица, влечет государственную регистрацию либо изменений, касающихся сведений о них, но не связанных с внесением изменений в учредительные документы, либо в связи с реорганизацией, в зависимости от изменений, коснувшихся медицинских учреждений в которых работают члены профсоюза.

Актуальность данных методических рекомендаций не вызывает сомнений, и будет служить для профсоюзных лидеров настольной книгой в реализации функции, возложенной на организации профсоюза законодательством Российской Федерации. Эти методические рекомендации, а также набор форм и правовых документов, являющийся дополнением к данным рекомендациям, размещены на сайте Теркома профсоюза в разделе Организационная работа/Консультации по организационной работе.

О порядке выдачи копий документов работникам

В связи с поступающими вопросами от профсоюзных организаций и работников учреждений здравоохранения о порядке выдачи работнику копий документов разъясняем следующее.

Согласно ст. 62 ТК РФ по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Согласно ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику по его письменному заявлению заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Согласно пп. 3 п. 2 ст. 4.1 Федерального закона от 29.12.2006 №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» работнику должна быть выдана справка о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (службы, иной деятельности).

Общий порядок выдачи работникам копий документов, установленный ст. 62 ТК РФ, распространяется на всех работников вне зависимости от того, уволен работник или нет. Таким образом, и ранее уволенный работник вправе обратиться к работодателю с просьбой выдать какой-либо документ. Работодатель должен его выдать не позднее трех рабочих дней со дня подачи письменного заявления. Заявление работник может подать работодателю либо лично, либо через своего представителя (законного, по доверенности) или направить по почте. Если работник подает заявление через доверенное лицо, то такому лицу необходимо представить документы, удостоверяющие личность и полномочия.

Приведем судебные решения, в которых установлено бездействие работодателя (квалифицированное как незаконное) по невыдаче уволенному работнику документов, связанных с работой, в трехдневный срок со дня подачи соответствующего заявления: Определение Санкт-Петербургского городского суда от 27.09.2010 №33-13272/2010, Определение Московского городского суда от 26.08.2010 по делу №33-27002.

Обращаем ваше внимание на то, что из текста статьи 62 ТК РФ неясно, что следует понимать под документами, связанными с работой, так как данная норма Кодекса содержит перечень документов, который не является исчерпывающим. По смыслу нормы ст. 62 ТК РФ работодатель обязан предоставить работнику по его письменному заявлению копии документов, непосредственно связанных с трудовыми отношениями именно с этим работником, по вопросам возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений именно с этим работником, оплаты труда именно этого работника, и т.п. Следовательно, если работник обратился к работодателю с просьбой выдать ему локальные нормативные акты, непосредственно связанные с его трудовой деятельностью, то работодатель вправе работнику отказать, так как в силу требований трудового законодательства обязан только ознакомить работника с ними под роспись, не более того.

Так, Московский городской суд в Определении от 08.02.2012 №33-3328 указал следующее: работнику отказано в удовлетворении требования о выдаче работодателем копий структурных схем, штатного расписания и других документов, на основании того, что такие документы являются локальными документами организации и непосредственно трудовой деятельностью работника не регулируются, в то время, как исходя из смысла нормы ст. 62 ТК РФ, на работодателе лежит обязанность безвозмездно представить работнику документы, содержащие персональную информацию о работ-

нике, но не локальные нормативные акты, в отношении которых трудовым законодательством предусмотрена обязанность работодателя только по ознакомлению с ними под роспись. Соответственно, требуемые работником документы не имеют отношения к выполнению им конкретной трудовой функции в организации работодателя, в связи с чем они выдаче не подлежат.

По аналогичному делу Московский городской суд в Определении от 20.01.2012 №33-1514 установил следующее: приказ работодателя о реформировании структурных подразделений касался производственно-хозяйственной деятельности работодателя, сокращения структурных подразделений, создания новых бюро, а согласно ст. 62 ТК РФ работодатель по заявлению работника обязан ему выдать лишь копии трудовых документов, касающихся непосредственно работы данного конкретного работника, и закон не возлагает на работодателя обязанности по выдаче работнику документов, связанных с производственно-хозяйственной деятельностью.

При рассмотрении похожего спора Московский городской суд в Определении от 16.03.2011 №33-4651 пришел к следующему выводу: поскольку приказ о перетарификации рабочих и работ и изменении условий оплаты труда не предполагал изменения должностного олада работника и не распространял на него свое действие, связан с изменением штатного расписания, соответственно, он не относится к перечню документов, перечисленных в ст. 62 ТК РФ, подлежащих обязательной выдаче работодателем работнику по письменному его требованию, так как указанные документы не связаны с работой работника и не затрагивают его прав. Кроме того, из материалов дела следует, что работнику предлагалось ознакомиться со спорными документами, однако он в управление кадров работодателя не обращался, с приказами не знакомился и не лишен возможности ознакомления с названными приказами.

Также обращаем ваше внимание на то, что Верховный Суд РФ в Определении от 25.03.2010 №КАС10-108 установил следующее: тот факт, что в перечне документов, подлежащих выдаче работодателем работнику по его письменному заявлению (ст. 62 ТК РФ), не указан какой-либо документ, не свидетельствует о том, что такой документ не должен выдаваться вообще, так как приведенный в данной норме примерный перечень документов не является исчерпывающим.

Так, Санкт-Петербургский городской суд в Определении от 18.01.2012 №33-410 указал следующее: перечень связанных с работой документов, приведенный в ст. 62 ТК РФ, не является закрытым, и поскольку служебная характеристика, безусловно, является связанным с работой документом, работник вправе обратиться к работодателю с заявлением о ее выдаче, а работодатель обязан по требованию работника ее выдать, в связи с чем действия работодателя, не выдавшего по требованию работника его служебную характеристику, не могут быть признаны соответствующими положениям ст. 62 ТК РФ.

По аналогичному делу Московский городской суд в Определении от 08.09.2011 №33-28750 указал следующее: перечень документов (копий документов), перечисленных в ст. 62 ТК РФ, не является исчерпывающим. Помимо названных, работодатель обязан по письменному требованию работника выдать ему и другие документы, если они необходимы ему для реализации тех или иных прав. Например, работодатель обязан выдать работнику характеристику, если она необходима ему для участия в конкурсе. При этом данная норма регулирует отношения работника и работодателя и в том случае, если отношения между ними прекращены.

В связи с вышеизложенным, настоятельно рекомендуем учесть изложенную судебную практику при разрешении вопросов, связанных с выдачей работодателем работнику копий документов.

Ю.Б.Шур,
правовой инспектор ЦК профсоюза
по Санкт-Петербургу и Ленинградской области

Надежный поставщик товаров и услуг на рынке медицинской техники Санкт-Петербурга

Совсем недавно производственно-торговое предприятие «Медтехника» отметило свое 80-летие. Свою родословную оно ведет от основанного 1 января 1933 года завода по ремонту и производству мелкой медицинской аппаратуры и хирургических инструментов. В 1965 году на базе завода было создано Ленинградское городское Управление, а затем объединение «Медтехника». Главными задачами «Медтехники» стали рациональное распределение, эксплуатация и ремонт медицинской техники в Ленинграде. Предприятие приобрело действующий статус в 2002 году после ряда преобразований и теперь носит наименование Санкт-Петербургское государственное унитарное производственно-торговое предприятие (СПб ГУПТП) «Медтехника».

Можно сказать, что предприятие имеет 80-летнюю историю и более чем 40-летний опыт работы по обеспечению бесперебойного функционирования и обновления медицинской техники в учреждениях здравоохранения Санкт-Петербурга-Ленинграда. Среди последних проектов по комплексному оснащению силами «Медтехники» можно назвать хирургический и главный корпусы Мариинской больницы, четыре поликлиники в Приморском и Выборгском районах, Онкологический центр в Песочном, детские больницы № 17 и №19 им. К.А.Раухфуса, стационар МЧС в Санкт-Петербурге, оснащение Сосудистых центров в стационарах Санкт-Петербурга и офисов врачей общей практики. И за перечисленные объекты и за все прочие «Медтехнике» краснеть не приходится – работает она всегда качественно и в срок.

На сегодняшний день СПб ГУПТП «Медтехника» – современное предприятие, полностью интегрированное в рыночную экономику. Оно единственное в городе выполняет полный спектр работ и услуг по обеспечению потребностей медицинских учреждений Санкт-Петербурга, связанных с поставкой, безопасной эксплуатацией и списанием медицинской техники. В соста-

ве предприятия работают центр комплексного технического обслуживания медицинской техники, испытательная лаборатория, технический отдел, 2 магазина оптовой и розничной поставки, отдел логистики, инновационный отдел. Здесь есть собственный станочный парк и все необходимое техническое оснащение. На предприятии трудится 230 человек, 90 из которых – члены профсоюза.

СПб ГУПТП «Медтехника» работает на условиях полного хозрасчета, не получая средств из бюджета. Для обеспечения своих заказов предприятие участвует на общих основаниях в конкурсных процедурах по всем направлениям своей деятельности, используя легальные рыночные инструменты. В 2012 году годовой оборот средств составил 893,6 млн. руб. В нынешних непростых экономических условиях «Медтехника» проявила себя как экономически независимое, финансово устойчивое, рентабельное предприятие, развивающееся исключительно за счет собственной прибыли, причем 20% которой ежегодно поступает в бюджет Санкт-Петербурга. Это заслуга и коллектива в целом, и генерального директора Светланы Леонидовны Литвиновой, и профсоюзной организации. С.Л.Литвинова – опытный руководитель, она возглавляет предприятие без малого 15 лет, а на предприятии работает более 35 лет. Именно в ее заслуги входит и то, что предприятие уцелело, и то, что оно устойчиво развивается.

Председателем профкома с 2000 года является инженер по охране труда Галина Алексеевна Баталина. Казначеем профкома с 1993 года работает начальник отдела кадров Татьяна Александровна Мухоморова. Их можно смело назвать ветеранами предприятия, Галина Алексеевна здесь работает с 1980 года, а Татьяна Александровна - с 1983 года.

Поздравляем весь коллектив СПб ГУПТП «Медтехника» с юбилеем и желаем дальнейшей успешной работы на благо города и горожан, а профсоюзной организации – укрепления рядов!



Генеральный директор СПб ГУПТП «Медтехника» С.Л.Литвинова выступает на юбилейном вечере



Действующий и бывший председатели профкома СПб ГУПТП «Медтехника»: Г.А.Баталина и Ю.Е.Павлович

Мы были на Сицилии

В прошедшие майские праздники группа профсоюзного актива в качестве туристов посетила остров Сицилия. Публикуем отзыв участников путешествия.

Сицилия встретила нас солнышком. Оно было везде: ярко светило в небе, жемчужной россыпью отражалось в море, улыбалось тысячами керамических мини-солнц в витринах магазинов, посверкивало оранжевыми шариками в кронах апельсиновых деревьев, снисходительно взирало с портьер, и даже изголовья кроватей в отеле были выполнены в виде солнца.

На первой же экскурсии мы узнали, что древние греки считали Сицилию «домом солнца». Оно светит здесь 360 дней в году!

Сицилия – самый большой остров в Средиземном море, но сами сицилийцы считают, что их остров омывается тремя морями: Африканским на юге, Ионическим со стороны «Италийского сапога» и Тирренским на севере.

Берег Ионического моря поражает огромными каменными глыбами побережья Циклопов, которые по преданию бросал вслед убегающему Одиссею ослепленный им Циклоп.

Во втором по величине городе на острове – Катанья – запомнилось посещение рыбного рынка. Вот где несметное количество моллюсков, мидий, огромные тушки тунцов, длинные рыбы-саблы!

На Сицилии находится самый высокий в Европе действующий вулкан Этна. Его высота около 3350 м, периметр 165 км, у него более 200 кратеров. При подъеме на Этну пальмы и кактусы постепенно сменились оливковыми и апельсиновыми рощами, затем пошли яблони, акации и каштаны, далее мы любовались живописными дубами и березками, которые вскоре сменили сосны. А на высоте 2000 метров открылся «лунный пейзаж» с угасшими кратерами и полным отсутствием какой бы ни было растительности. Смелчаки из нашей туристической группы поднялись с инструктором на высоту 3 тысячи метров, где смогли зажечь бумагу от действующего кратера.

Очень всем понравился основанный древними греками город Сиракузы. Здесь родился, жил, сражался и во время второй Пунической войны погиб великий Архимед. Поразили своим величием и древнегреческие храмы в Долине храмов, построенные еще в 5-6 веках нашей эры. Совершенно не хотелось уходить из древнеримской виллы, украшенной мозаичными полами удивительной красоты со сценками охоты и повседневной жизни той эпохи.

Столица острова Палермо и ее пригород Монреале удивили красивейшими храмами со стенами, украшенными золотой мозаикой. В Монреале долго жил наш поэт Андрей Белый, любила этот город и семья императора Николая I.

А какая вкусная средиземноморская кухня, особенно блюда из морепродуктов! И какие щедрые огромные порции!

Бросив монетки в Ионическое море перед отъездом из Сицилии, не хотелось говорить: «Прощай!». Нет, до свидания, Сицилия. Arrivederci!

С.И.Соловьева,
зам.председателя профкома ИЭМ

Ciao, Palermo!

Спит Палермо ночной, спит Сицилия блаженным сном.
Мы гуляем с тобой. Рай земной.

Волны с волнами спора, укрывают песок золотой.

Май. Весна. И восторг абсолютный.

Никуда не спешит новый солнцем обласканный день.

И минуты текут до утра,

Догоня минуты, когда редкостью станет

Прохлады спасительной тень.

О, друзья! Мы уже покидаем Палермо!

Таормины объятья нас примут на несколько дней.

О, Сицилия! Мы вернемся к тебе непременно

В этот солнечный театр,

И к Этне, в ее сад камней,

К благородным мозаикам,

К развалинам древнего храма.

Как хозяйка нас примешь

Люцией святой Сиракуз.

И мы скажем тебе:

Mia Donna! Ti amo! Ti amo!

Allora, cosi tiamano i russi.

И.Александрова,
председатель профкома СПб ГБУЗ «Детская поликлиника №19»



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

ПОЗДРАВЛЯЕМ!

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

ЗАТЕЙКИНА Нина Николаевна, председатель профкома ОАО «Медтехника-1»,

НОВОСЕЛОВА Вера Олеговна, председатель профкома СПб ГУЗ «Бюро судебно-медицинской экспертизы»,

ЧЕРНЯВСКАЯ Анна Владимировна, казначей профкома СПб ГУЗ «Городской центр медицинской профилактики»,

СЕМЕНОВА Валентина Валентиновна, казначей профкома МУЗ «Родильный дом г.Выборга»,

БАЛИЦКАЯ Татьяна Геннадьевна, казначей профкома СПб ГУЗ «Диагностический центр № 7 (глазной)»,

ДЬЯЧКОВ Иван Сергеевич, казначей профкома Научно-исследовательского института экспериментальной медицины Северо-Западного отделения РАМН.

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