



ПрофМед

Информ

<http://przspb.ru>

№ 10 (53) Октябрь 2012 года

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

7 октября: Всемирный день действий «За достойный труд!»



Федерация Независимых Профсоюзов России, ЦК профсоюза работников здравоохранения РФ поддержали решение Международной Конфедерации Профсоюзов о проведении Всемирного дня действий «За достойный труд!» в октябре 2012 года. При этом решено, что основной формой проведения ак-

ции профсоюзов в 2012 году будут собрания, конференции в профсоюзных организациях с обсуждением в повестке дня проекта Стандартов достойного труда (см. с. 2-4). Это своего рода концепция социальной справедливости, и для ее достижения ФНПР на основе Концепции Достойного труда МОТ и с учетом Международных трудовых норм разработала проект «Стандарты достойного труда» для России. Чтобы с ним смогла познакомиться широкая общественность, чтобы социальные партнеры, представляющие интересы работников, представители власти и работодателей высказали свое видение и предложения по этому документу ФНПР и МОТ, были организованы региональные конференции.

В нашем Северо-Западном федеральном округе в начале сентября в Вологде прошла научно-практичес-

кая конференция «Достойный труд - основа стабильного роста и устойчивого развития», здесь Стандарты достойного труда прошли «первое чтение».

После «обкатки» на Всемирном дне действий профсоюзов «За достойный труд!» предстоит окончательное и ответственное закрепление этого документа. В декабре 2012 года в Москве состоится международная конференция на высоком уровне по практическому достижению целей Международной организации труда, сформулированных в Программе достойного труда. С инициативой проведения конференции выступил на 100-й сессии Международной Организации труда, состоявшейся в Женеве в июне 2011 года, Председатель Правительства Российской Федерации В.В. Путин. Конференция в Москве организуется Правительством Российской Федерации во взаимодействии с общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей при поддержке Международной организации труда. Конференция должна дать ответ на основные вызовы, с которыми сталкивается мировая экономика и, в частности, рынок труда.

В итоге из предложений профсоюзов, Стандарты достойного труда должны превратиться для социальных партнеров в конкретные цели для достижения социальной справедливости.



Плановое увеличение федеральных зарплат

Повышение с 1 октября 2012 года на 6% оплаты труда работников федеральных казенных, бюджетных и автономных учреждений предусмотрено Распоряжением Правительства Российской Федерации от 11 сентября

2012 г. №1667-р. Средства на указанное повышение предусмотрены Федеральным бюджетом на 2012 год и плановый период 2013 и 2014 годов.

Решение о повышении оплаты труда работников бюджетной сферы регионального и муниципального уровней принимается соответственно органами законодательной и исполнительной власти субъектов РФ и муниципальных образований.

Вместе с тем в соответствии с п.31 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2012 год бюджетные ассигнования, предусмотренные в федеральном бюджете, бюджетах субъектов Российской Федерации и местных бюджетах на 2012 год на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, рекомендуется направлять преимущественно на увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений в пределах указанных ассигнований.

Инф. ЦК профсоюза работников здравоохранения РФ

СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

I. СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В СФЕРЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Достойная заработная плата – заработная плата, обеспечивающая расширенное воспроизводство человеческого и трудового потенциала, экономическую свободу работающему человеку и его семье.

1. Минимальный размер оплаты труда на уровне минимального потребительского бюджета.

Ратификация конвенции Международной организации труда №131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (1970 год).

Принятие федерального закона о восстановительной потребительской корзине трудоспособного работающего населения в Российской Федерации.

Принятие федерального закона о минимальном потребительском бюджете в Российской Федерации.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления минимального размера оплаты труда не ниже минимального потребительского бюджета.

Принятие федерального закона о порядке и сроках поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до величины минимального потребительского бюджета трудоспособного работающего населения в Российской Федерации.

2. Установление минимальной тарифной ставки (минимального оклада) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления минимальной тарифной ставки (минимального оклада) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Установление в коллективном договоре, соглашении минимальной тарифной ставки (минимального оклада) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3. Минимальный размер оплаты труда – минимальная государственная гарантия по заработной плате работников за неквалифицированный труд в нормальных условиях труда.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части определения минимального размера оплаты труда как вознаграждение за труд.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части определения минимального размера оплаты труда как за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда; в величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

4. Соответствие уровня оплаты труда квалификации работника, сложности, количеству, качеству и условиям труда.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности установления в коллективных договорах и соглашениях размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным уровням и их доли в заработной плате.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления понятия «квалификация».

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления взаимосвязи между уровнем квалификации и размером оплаты труда.

5. Равная оплата за труд равной ценности без какой-либо дискриминации.

Принятие постановления Правительства Российской Федерации

по установлению базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам.

Внесение изменений в законодательство Российской Федерации в части установления прогрессивной шкалы налогообложения доходов физических лиц.

Внесение изменений в законодательство Российской Федерации в части финансирования, разработки, согласования, утверждения и применения всех элементов Национальной системы квалификаций, в том числе профессиональных стандартов.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности установления в отраслевых соглашениях отраслевых систем квалификаций с обязательной дифференциацией каждого квалификационного уровня по размеру заработной платы.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности установления в коллективных договорах минимальных стандартов заработной платы по каждому квалификационному уровню.

6. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности установления в соглашениях и коллективных договорах механизмов повышения уровня реального содержания заработной платы.

Принятие нормативного правового акта Российской Федерации о порядке и сроках индексации заработной платы работников бюджетных и казенных учреждений.

7. Государственное содействие системной организации нормирования труда.

Принятие нормативного правового акта Российской Федерации о финансовом обеспечении и мерах государственного содействия системной организации нормирования труда во исполнение ст.159 Трудового кодекса Российской Федерации.

Разработка и принятие Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации нормативно-правовой базы по установлению типовых (отраслевых, межотраслевых, профессиональных) норм труда во исполнение ст.161 Трудового кодекса Российской Федерации.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры и соглашения положений об установлении систем нормирования труда.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления и пересмотра норм труда на предприятии (в учреждении, организации) по согласованию с представительным органом работников.

II. СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ГРАЖДАН ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ

Эффективная занятость – максимально возможная занятость на рабочих местах, обеспечивающая рациональное использование знаний, умений и навыков работника, достойную заработную плату, непрерывное профессиональное развитие, возможность профессионального роста и повышение квалификации, мотивацию работников к труду, грамотную организацию труда и отдыха работника, безопасные условия труда.

1. Полная занятость населения.

(Наличие достаточного количества рабочих мест для удовлетворения запросов на работу всего трудоспособного населения страны, практическое отсутствие продолжительной безработицы, возможность предоставить желающим трудиться рабочие места, соответствующие образованию, опыту работы).

Принятие государственной программы по содействию занятости населения.

2. Стабильная занятость населения.

(Стабильная занятость – это стандартная занятость по трудовому договору с неограниченным сроком действия, заключенному с одним работодателем и предусматривающему защиту от необоснованного увольнения. Если человек трудится у одного работодателя, если эта работа обеспечивает достаточный человеку доход и исключает необходимость искать дополнительный заработок, если срок трудового договора между работником и работодателем не ограничен, – тогда можно говорить о стабильности трудовых отношений и устойчивой занятости).

Принятие законопроекта депутатов Государственной Думы А.Исаева и М.Тарасенко № 451173-5 о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части усиления защищённости работников в случаях уклонения работодателей от заключения трудовых договоров путём необоснованного заключения договоров гражданско-правового характера, использования механизмов «заёмного труда».

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части исключения выполнения работы членами семьи надомника без возникновения трудовых отношений между такими исполнителями работы и работодателем.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обеспечения безопасных условий труда за счет средств работодателя, а также обязанности включения в трудовой договор места и даты получения заработной платы работником при выполнении работы на дому или дистанционно.

3. Востребованность граждан Российской Федерации на рынке труда, получивших профессиональное образование.

Разработка прогноза развития отраслей и регионов с целью определения потребности предприятий в трудовых ресурсах в зависимости от инвестиций, технического перевооружения предприятий и диверсификации экономики.

Разработка нормативно-правовой базы, обеспечивающей эффективное взаимодействие системы образования и рынка труда.

3.1. Востребованность молодежи на рынке труда.

Разработка и обеспечение финансирования из средств федерального бюджета мероприятий по регистрации и учету в службах занятости выпускников профессиональных учебных заведений с целью выявления востребованных и невостребованных профессий и специальностей на рынке труда.

Увеличение финансирования из средств федерального бюджета бюджетных мест в профессиональных учебных заведениях по наиболее востребованным профессиям и специальностям на рынке труда.

Обеспечение финансирования из средств федерального бюджета разработки и реализации мероприятий по содействию трудоустройству выпускников: государственное распределение обучающихся в профессиональных учебных заведениях, профориентация и стажировка выпускников, открытие курсов по обучению молодежи и финансовое обеспечение для ведения предпринимательской деятельности.

Внесение изменений в федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» в части закрепления за учебными заведениями всех уровней профессионального образования обязанности по трудоустройству выпускников, обучившихся на бюджетных местах.

3.2. Оптимизация привлечения иностранной рабочей силы.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры и соглашения положений об условиях привлечения и использования иностранной рабочей силы.

Введение специальной главы в Трудовой кодекс Российской Федерации, посвященной особенностям регулирования трудовой деятельности иностранных работников на территории Российской Федерации.

Внесение изменений в нормативные правовые акты Российской Федерации в части разрешения использовать иностранную рабочую силу работодателям, присоединившимся к

региональным (отраслевым, межотраслевым) соглашениям.

Внесение изменений в нормативные правовые акты Российской Федерации в части передачи полномочий по регулированию трудовой деятельности иностранных работников одному федеральному органу исполнительной власти.

4. Обеспечение непрерывного профессионального развития работника.

Обеспечение частно-государственного финансирования учебных заведений профессионального образования всех уровней.

Обеспечение доступности и бесплатности начального и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях.

Обеспечение работодателем дополнительного профессионального образования, профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и переквалификации.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры, соглашения обязательств работодателя по обеспечению непрерывного профессионального развития работника, в том числе на рабочем месте за счет средств работодателя.

Внесение изменений в нормативные правовые акты Российской Федерации в части предоставления преференций работодателям, осуществляющим за свой счет профессиональное обучение работников.

5. Достойный уровень жизни безработных граждан.

Установление двух видов пособия по безработице: одно – социальное базовое пособие по безработице, выплачиваемое из средств федерального бюджета, другое – страховое пособие по безработице, выплачиваемое из средств социального страхования от безработицы.

Установление размера социального базового пособия по безработице на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения Российской Федерации за счет средств федерального бюджета.

Внесение изменений в нормативно-правовую базу Российской Федерации в части установления механизмов и сроков индексации социального базового пособия по безработице.

Внесение изменений в Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в части обеспечения безработных граждан социальным базовым пособием по безработице независимо от наличия трудового и страхового стажа гражданина. Внесение изменений в нормативно-правовую базу Российской Федерации в части установления обязательного страхования от безработицы в размере одного процента, за счет страховых взносов работодателя.

Внесение изменений в федеральные законы Российской Федерации в части возмещения утраты заработка работнику за счет страховых взносов работодателей при наличии у гражданина оплачиваемой работы в течение 2-х лет, предшествующего наступлению безработицы – установление страхового пособия по безработице.

III. СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

Эффективное социальное партнерство – система взаимоотношений работников, их представителей, работодателей, их представителей, органов государственной власти, органов местного самоуправления, позволяющая учитывать и согласовывать в равной и справедливой степени интересы каждой из сторон и обеспечивающая стабильное социально-экономическое развитие страны.

1. Принятие проектов законодательных актов и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений на основе согласия всех сторон социального партнерства.

Установление порядка в Генеральном, отраслевых, региональных соглашениях внесения проектов законодательных ак-

СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

(Окончание. Начало на с.2-3)

тов в сфере труда органами государственной власти в Государственную Думу Российской Федерации, органы законодательной власти субъектов Российской Федерации только в случае согласованной позиции по данным документам всех сторон социального партнерства.

Установление порядка в Генеральном, отраслевых, региональных соглашениях принятия проектов нормативных правовых и иных актов в сфере труда органами государственной власти только в случае согласованной позиции по данным документам всех сторон социального партнерства.

2. Обязательность решения основополагающих (ключевых) вопросов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений через коллективные договоры и соглашения.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры, соглашения положений по формам, системам, размерам оплаты труда, механизмам повышения заработной платы и выплате заработной платы при банкротстве предприятий; по занятости, обучению, переобучению и условиям высвобождения работников; по обеспечению интересов работников при приватизации или смене собственника предприятия; по механизмам контроля за соблюдением условий коллективных договоров, соглашений.

3. Обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности создания постоянно действующих органов социального партнерства на всех уровнях для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности ежегодного предоставления отчетности о ходе выполнения условий коллективного договора, соглашения органами социального партнерства всех уровней в органы государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности выдачи государственным инспектором труда в месячный срок работодателю предписания об устранении нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4. Обязательность распространения соглашения на каждого работодателя.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности распространения соглашения на каждого работодателя.

5. Эффективная система разрешения коллективных трудовых споров.

Совершенствование процедур внесудебного урегулирования коллективных трудовых споров.

Расширение и укрепление взаимодействия профессиональных союзов с государственными органами надзора и контроля в целях предупреждения и оперативного устранения нарушений трудового законодательства, условий соглашений и коллективных договоров.

Расширение электронных приемных правовых инспекций, юридических консультаций.

6. Реальное участие профсоюзов в управлении организацией.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части уточнения видов участия представителей работ-

ников в управлении организацией, в том числе в работе коллегиальных органов управления (общем собрании, совете директоров (наблюдательном совете), правлении).

Внесение изменений в Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» в части установления положений в уставе порядка и условий участия представителя профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления (в общем собрании, совете директоров (наблюдательном совете), правлении) общества.

Внесение изменений в Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» в части установления перечня вопросов, решение которых должно осуществляться с участием представителя профсоюзной организации.

Внесение изменений в Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» в части установления положений в уставе порядка и условий участия представителя профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления (в общем собрании, совете директоров (наблюдательном совете), правлении) общества.

Внесение изменений в Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» в части установления перечня вопросов, решение которых должно осуществляться с участием представителя профсоюзной организации.

IV. СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА И СФЕРЫ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ

Социальное страхование - высокоэффективный механизм социальной защиты работающих и регулирования качества жизни.

1. Совершенствование пенсионного законодательства и повышение уровня пенсионного обеспечения граждан.

1.1 Принятие федерального закона «О ратификации Конвенции МОТ «Установление минимальной заработной платы» (Конвенция № 131).

1.2 Приведение минимального размера пенсии по старости к нормам не ниже прожиточного минимума пенсионера.

1.3 Принятие федерального закона «О ратификации Конвенции МОТ «О минимальных нормах социального обеспечения» (Конвенция № 102).

1.4 Создание дополнительной профессиональной пенсионной системы для работников, задействованных во вредных и опасных условиях труда, с установлением взаимосвязи между величиной страхового тарифа и категорией рабочего места в зависимости от вредности и опасности условий труда.

2. Управление рисками для здоровья экономически активного населения.

2.1 Включения лекарственного обеспечения в систему обязательного медицинского страхования и Программу государственных гарантий оказания гражданам РФ бесплатной медицинской помощи.

2.2 Выявление и лечение заболеваний, являющихся основными причинами смертности и инвалидности трудоспособного населения России на основе всеобщей диспансеризации работающих за счет средств обязательного медицинского страхования с включением в объем мероприятий санации полости рта и обследование на онкомаркеры.

2.3 Внесение изменений в ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» в части оплаты периодов временной нетрудоспособности на основании актуального текущего заработка за текущий период страхования.

2.4 Восстановление и развитие сети санаториев-профилакториев, как системы предупреждения общей и профессиональной заболеваемости и формирования здорового образа жизни.

2.5 Разработка и принятие федерального закона «Об организации питания на предприятиях и в организациях».

Приоритеты в защите прав и интересов средних медицинских работников в современных условиях



Территориальная организация профсоюза работников здравоохранения РФ среди приоритетов по защите прав и интересов средних медицинских работников в современных условиях в настоящий момент на первое место выходит вопрос о нормировании труда среднего медицинского персонала.

С 2006 года под лозунгом «Оптимизация штатного расписания ЛПУ города» произошло существенное сокращение штатного расписания медицинских учреждений. Несмотря на сокращение вакантных ставок в ЛПУ города, занятость ставок физическими лицами в среднем составляет:

Врачи	- 85%
Ср. мед. персонал	- 62%
Мл. мед. персонал	- 26,5%
Прочий персонал	- 51%.

Понятно, что при таком раскладе нагрузка на каждого медицинского работника среднего звена ложится двойная. Сестринская профессия становится непрестижной, хотя уровень образования медицинских сестер растет. За последнее время произошли значительные перемены в положении среднего медицинского персонала. С одной стороны образование средних медицинских работников стало многоуровневым. Медицинские ВУЗы России организовали на своих базах кафедры высшего сестринского образования (ВСО). В колледжах получают повышенный уровень образования сестры-организаторы сестринского дела. Но обидно то, что всего 10%, закончивших факультет ВСО, сумели получить должности в соответствии со своим уровнем образования. Основная масса осталась работать на прежних местах или вообще ушла из медицины.

Тем не менее, востребованность в кадрах среднего звена очень большая. Молодые специалисты после

окончания медицинских училищ и колледжей либо идут дальше учиться в высшие учебные заведения, либо предпочитают работу в коммерческих структурах или уходят из медицины. Из 60 студентов медицинского училища № 9, проходивших в нашей больнице государственную практику, на работу пришли только 5 человек, хотя первоначально планировали прийти на работу 15 практикантов.

В медицинской практике много новаций. В нашу жизнь вошла компьютеризация - ведение электронных историй болезни, ответов на исследования и т.д., - невозможны без использования вычислительной техники. Проведение медицинских процедур осуществляется одноразовым инструментарием и расходным материалом. А с другой стороны значительно снизился койко-день пребывания больного в стационаре (ранее 20-30 дней, в настоящее время 10), количество пролеченных больных в отделениях за месяц увеличилось в 2-2,5 раза, во столько же увеличилось количество процедур, проводимых пациентам средним медицинским персоналом (капельницы, инъекции, забор крови, перевязки и т.д.); прибавилось ведение большого количества учетно-отчетной и др. медицинской документации. Учет лекарственных средств и расходного материала ведется по нескольким видам оплаты (ОМС, бюджет СПб, федеральный бюджет, платные услуги). Пациенты в стационар поступают зачастую в тяжелом состоянии, запущенные, т.к. обращаются к врачам в поздние сроки с момента заболевания.

Вследствие нехватки кадров средний медицинский персонал работает в основном свыше, чем на 1,5 ставки, одновременно совмещая профессии санитарки, буфетчицы (уборка палат, процедурных, уход и кормление больных). Очень часто на ночное дежурство в отделении на 60 коек остается дежурить только 1 медицинская сестра. За время дежурства медицинской сестре приходится переключаться одной работы на другую, из-за чего страдает качество работы.

Проведенная у нас в больнице диспансеризация показала, что среди медицинских работников старше 45 лет абсолютно здоровых людей нет. Почти все страдают различными формами аллергии, остеохондрозом (радикулиты, межпозвоночные грыжи и т.д.), артериальной гипертензией, варикозным расширением вен и т.д.

Приказ, по которому рассчитывается норматив штатов среднего медицинского персонала, не пересматривался более 25 лет. Давно назрела необходимость пересмотреть норму нагрузки на средний медицинский персонал, с учетом опыта зарубежных стран. Нужно оценивать работу среднего медицинского персонала по конечному результату. Наш профсоюз решает эту проблему как самостоятельно, так и в составе профессиональных ассоциаций. Ведь только вместе можно добиться положительных результатов.

М.В. Лазарева,

Член комиссии по защите прав средних медицинских работников ЦК профсоюза работников здравоохранения РФ, председатель профкома СПб ГУЗ «Городская больница №31»



ТВОЙ ПРОФСОЮЗ –

ТВОЯ ЗАЩИТА

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА
РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ

№ 5

электронный
информлисток
для каждого
члена
Профсоюза!

ТРЕБОВАНИЯ ПРОФСОЮЗА УСЛЫШАНЫ!

Указами Президента Российской Федерации В.В.Путина от 7 мая 2012 г.
поручено Правительству Российской Федерации:

обеспечить к 2018 году повышение
средней заработной платы:

врачей
преподавателей образовательных учреждений
высшего профессионального образования
научных сотрудников

до 200%
от средней зарплаты
в соответствующем
регионе

до 100%
от средней зарплаты
в соответствующем
регионе

среднего медицинского персонала
младшего медицинского персонала

принять до 1 декабря 2012 г. программу поэтапного совершенствования
системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, предус-
мотрев установление базовых окладов по профессиональным квалификаци-
онным группам

установить соотношение средней заработной платы руководителей и работ-
ников организаций бюджетной сферы

утвердить до 31 декабря 2012 г. государственную программу Российской Феде-
рации "Развитие здравоохранения"

разработать и утвердить до 1 марта 2013 г. комплекс мер, направленных на
совершенствование оказания медицинской помощи населению на основе
государственной программы Российской Федерации "Развитие здравоохра-
нения"

обеспечить повышение до конца июня 2012 г. размера стипендий до величи-
ны прожиточного минимума отдельным категориям студентов

В ОДИНОЧКУ ТАКОГО НЕ ДОБЬЕШЬСЯ!

Профсоюз приступает совместно с Министерством здравоохранения Российской Федера-
ции и Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации к разработке
конкретных мер по реализации задач, поставленных в Указах Президента страны.

ПРОФСОЮЗ — КОЛЛЕКТИВНАЯ СИЛА !!!

www.przrf.ru

Пилотный проект по аттестации выходит в решающую стадию

В конце сентября 2012 года в большинстве учреждений здравоохранения должна завершиться аттестация рабочих мест по условиям труда в рамках пилотного проекта, реализуемого средствами регионального отделения Фонда социального страхования РФ. Вновь обратиться к теме аттестации рабочих мест нас заставили предварительные результаты работы аттестации, с которыми в Терком профсоюза работников здравоохранения РФ обращаются руководители учреждений и профсоюзных организаций.

Напомним основные положения, на которых базируется аттестация рабочих мест. 20 ноября 2008 г. вышло постановление Правительства РФ № 870, которое ввело новый порядок начисления работникам компенсаций по условиям труда, зависящее от результатов аттестации рабочих мест. В соответствии с законодательством, эта аттестация для всех организаций обязательна.

С 1 сентября 2011 г. в России введен в действие новый Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденный приказом Минздравсоцразвития от 26 апреля 2011 г. №342н (далее - Порядок). Он обязывает работодателей обеспечивать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда (ч. 2 ст. 212 ТК РФ).

На первый взгляд новый Порядок существенно не отличается от предыдущего, но это не так. Дело в том, что если бесконтрольно соглашаться с выводами аттестующих организаций, то можно свести к минимуму, а то и вовсе лишить льгот работников, которым предоставлялись дополнительные отпуска, сокращенный рабочий день, дополнительная заработная плата и т.д. Декларируемые цели аттестации рабочих мест по условиям труда действительно являются актуальными и заслуживают одобрения. Однако вызывает глубокое сомнение разумность предлагаемого подхода. Применение на практике нового Порядка грозит масштабными социальными конфликтами.

Главное заблуждение людей, от которых аттестация зависит, заключается в уверенности, что аттестация дает точные данные, основанные на результатах объективных измерений. Увы, наш практический опыт проведения аттестации рабочих мест в сотнях медицинских учреждений позволяет сделать многократно проверенный вывод - аттестацию рабочих мест по условиям труда абсолютно правильно и полностью обоснованно провести невозможно. В цепочке процессов аттестации всегда существуют субъективные решения и «условные» переходы, которые в основном и определяют конечный результат. Причем расходы, связанные с компенсациями за вредные условия труда, никаким образом не связаны ни с повышением производительности труда, ни с улучшением качества работы, ни с улучшением здоровья работников и населения.

Понятия «вредные условия труда» и «опасные (экстремальные) условия труда», порядок установления этих классов условий труда определены в нормативном документе Роспотребнадзора - Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда», утвержденное Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005 (далее - Руководство Р 2.2.2006-05), которое не является нормативным правовым актом и поэтому не содержит «государственных нормативных требований охраны труда». Это означает, что названное Руководство необязательно к применению. Вне рамок Роспотребнадзора это руководство носит добровольный характер. Нормативные документы по аттестации рабочих мест не содержат прямых ссылок на это Руководство.

Поэтому Правительство РФ в конце 2010 года утвердило новые документы, которые будут называться «стандарты безопасности труда». В настоящее время понятие «стандарты безопасности труда» лишено какого-либо содержания, но предоставляет хороший плацдарм для внесения путаницы в нормативную базу и усиления административного давления.

Такой стандарт безопасности труда «Критерии оценки и классификация условий труда при проведении аттестации рабочих мест» планировалось принять к сентябрю 2011 года, вместе с новым Порядком.

В нем авторы проекта практически для всех основных факторов рабочей среды и трудового процесса

увеличивают «уровень допустимости» на один класс по сравнению с действующими гигиеническими критериями Р.2.2.2006-05. Это автоматически переводит все рабочие места с условиями труда класса 3.1 по действующей классификации (это класс, где в несколько раз превышены допустимые уровни воздействия вредных факторов) в невредные.

Кроме того, предусмотренное исключение из числа критериев интеллектуальных и эмоциональных нагрузок приведет к тому, что еще длительное время работники высоконапряженного труда (что в большинстве учитывается при установлении класса опасности для медицинских работников) не смогут обрести право на компенсацию утраты здоровья в процессе труда вследствие его высокой напряженности. Это касается огромного числа специалистов. Специалисты ВОЗ свидетельствуют о том, что в ближайшем десятилетии в структуре причин нарушения здоровья работающего населения будут психосоциальные факторы, важнейшим из которых является его напряженность. Поэтому профсоюзы на сегодняшний день заблокировали принятие нового Порядка.

В апреле этого года Верховный суд РФ признал списки профессий с вредными условиями труда, по которым с 1974 г. начислялись весомые компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда, недействующими.

Пока работодатели не торопятся отказываться от льгот, которые уже, по сути, вне закона, чтобы не вызвать социальный бунт. Официальное разъяснение Роструда от 19 июля 2012 г. также подтверждает: учреждения могут добровольно предоставлять бывшие льготы работникам, включив эти выплаты в коллективный договор.

Под напором со стороны профсоюзов Федеральная служба по труду и занятости дала разъяснения от 31.07.2012 года за № 73/5202-3-5: Список подлежит применению до принятия заменяющих его нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти.

Это разъяснение еще раз подтвердило законность применения Списка, но в то же время заставило Территориальную организацию профсоюза работников здравоохранения РФ выразить серьезную озабоченность в связи с крайне низким качеством аттестации рабочих мест по условиям труда.

Вся эта неразбериха происходит потому, что постановление Правительства РФ от 20.11.2008 года № 870 не дописано. Минздравсоцразвития РФ так и не смог разработать вторую часть документа, где должна быть градация семи уровней вредности и должны быть определены работникам соответствующие компенсации, в том числе и доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда.



Пилотный проект по аттестации выходит в решающую стадию

(Окончание. Начало на с.7)

Но предложенную и утвержденную Правительством схему предоставления льгот и компенсаций и в конечном итоге - дополнительной заработной платы за условия труда, никто не отменял. А в целом ряде учреждений по результатам аттестации в рамках пилотного проекта получается, что наши медики работают сплошь и рядом в идеальных и допустимых условиях труда.

Складывается следующая ситуация: врачи, медсестры, все, кто получал ещё советские надбавки, после аттестации рабочих мест их лишатся. А вот до 20% офисных работников, особенно по выявленным недостаткам в освещенности рабочих мест и превышении электромагнитного излучения от персональных компьютеров при отсутствии защитного заземления, теперь будут относиться к категории льготников.

Бесспорно, подобные недостатки также должны выявляться и на их устранение не требуется особых затрат, но что потом останется в карте аттестации рабочего места хирурга, анестезиолога-реаниматолога, врача инфекциониста, рентгенолога, палатной медицинской сестры, санитарки?

Вывод делаем следующий: надо объективно контролировать результаты аттестации своего рабочего места при этом максимально учитываем все вредные и (или) опасные производственные факторы. Определяющим фактором в деятельности медицинских работников, особенно врачей, является творческая, интеллектуальная деятельность, а это по условиям труда класс

3.2. Кроме того, их работа протекает в условиях дефицита времени и информации. При этом отмечается высокая ответственность за конечный результат работы, а это наибольшая напряженность и относится по условиям труда к классу 3.2. Медсестры в этих случаях относятся к классу 3.1. Ведь они выполняют указания и назначения врачей.

У медицинских работников, как правило, отсутствуют регламентированные перерывы или имеются кратковременные перерывы, а это по условиям труда относится к классу 3.2.

В настоящий момент членам аттестационных комиссий необходимо очень внимательно знакомиться с результатами аттестации рабочих мест. При этом важно помнить, что спорные моменты можно решить также на основании экспертизы результатов аттестации рабочих мест, которая проводится бесплатно Комитетом по труду и занятости по обращению как работодателя, так и работника.

А Территориальная организация профсоюза работников здравоохранения и в дальнейшем намерена решительно противодействовать попыткам лишения работников нашей отрасли положенных льгот и компенсаций вплоть до инициирования судебных разбирательств по спорным вопросам.

Г.Н. Малушко,

Технический инспектор ЦК профсоюза по Санкт-Петербургу и Ленинградской области



В предыдущем номере «ПрофМедИнформ» мы рассказывали о формировании профсоюзной туристической группы для поездки в США (Нью-Йорк, Майами) в январе 2013 года.

Запись и информация по туру - по телефону 570-67-09 (Тамара Витальевна ДМИТРИЕВА).

ПОЗДРАВЛЯЕМ!

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

ФРОЛОВА Этилия Иосифовна, председатель профкома СПб ГУЗ «Городская поликлиника № 8»,
ДЕВОТЧЕНКО Людмила Николаевна, председатель профкома СПб ГУЗ «Городская станция скорой медицинской помощи»,

ЛЕЙБА Надежда Яковлевна, председатель профкома СПб ГУЗ «Городская больница № 23»,
КРУГЛОВ Сергей Леонидович, председатель профкома МУЗ «Киришская центральная районная больница»,
ИЛЬИНА Ирина Валентиновна, председатель профкома СПб ГУЗ «Клиническая городская больница № 46 Святой Евгении»,

ЩЕРБАКОВА Ирина Николаевна, председатель профкома МУЗ «Пикалевская городская больница»,
КИРИЛЛОВА Татьяна Юрьевна, председатель профкома СПб ГУЗ «Городская поликлиника № 73»,
ЗАПЕВАЛОВА Антонина Сергеевна, казначей профкома СПб ГУЗ «Городской центр по профилактике и борьбе со СПИД и другими инфекционными заболеваниями»,

СИЛАЕВА Лина Юльевна, казначей профкома МУЗ «Выборгская городская поликлиника»,
ПОГОРИЛЕЦ Наталья Леонидовна, казначей профкома СПб ГУЗ «Городская больница № 38 им.Н.А.Семашко»,

НИКИТИНА Галина Алексеевна, казначей профкома СПб ГУЗ «Городская многопрофильная больница № 2»,
КАБИРОВА Светлана Михайловна, казначей профкома СПб ГУЗ «Хоспис № 4»,
КОЛУНОВА Анна Геннадьевна, казначей профкома МУЗ «Советская районная больница».

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