

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга		
" 04 "	февраля	20 26 г.
рег. №	404/26-С	
Подпись		

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**между Комитетом по здравоохранению Санкт-Петербурга и
Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области
организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ
по основным направлениям социально-экономической политики
и развитию социального партнерства
в сфере здравоохранения Санкт-Петербурга
на 2026 – 2028 годы**

**Санкт-Петербург
2026 год**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее по тексту - Соглашение) разработано в целях учета и согласования интересов работников и работодателей и заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Трехсторонним соглашением Санкт-Петербурга между Правительством Санкт-Петербурга, Общественной организацией Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединение организаций профсоюзов «Ленинградская Федерация Профсоюзов» (ЛФП) и Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга», ежегодно подписываемыми Обязательствами сторон (приложениями) к Трехстороннему Соглашению Санкт-Петербурга, Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга, направленными на обеспечение эффективной работы учреждений здравоохранения, обеспечение занятости, предоставление социальных льгот, создание безопасных условий труда, защиту трудовых, экономических, социальных и иных законных прав и интересов работников здравоохранения Санкт-Петербурга.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники учреждений здравоохранения, подведомственных Комитету по здравоохранению Санкт-Петербурга (далее - подведомственные организации), в лице их полномочного представителя Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников здравоохранения РФ (далее – работники, Межрегиональная организация Профсоюза), действующей на основании Устава, утвержденного Учредительным Съездом Профсоюза 06.06.1990 (с последующими изменениями и дополнениями);

- работодатели - руководители подведомственных организаций, в лице их полномочного представителя - Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга (далее – работодатели, Комитет по здравоохранению), действующего на основании Положения о Комитете по здравоохранению, утвержденного постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 27.12.2013 №1070.

1.3. Настоящее Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между полномочными представителями работников и работодателей на отраслевом региональном уровне социального партнерства в пределах их компетенции.

Соглашение содержит взаимные обязательства Сторон по вопросам оплаты труда, режимов труда и отдыха, содействия занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования, условий охраны труда работников, мер социальной поддержки, гарантий, компенсаций и льгот работников, гарантий социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодежи, развития социального партнерства, обеспечения гарантий прав Профсоюза в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов первичных организаций Профсоюза работников здравоохранения РФ (далее – первичные профсоюзные организации), по другим вопросам, определенным Сторонами Соглашения.

1.4. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения подведомственными организациями и служат основой при заключении коллективных и трудовых договоров.

Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии и не ограничивает права руководителей подведомственных организаций в предоставлении дополнительных социально-экономических гарантий, определенных коллективными договорами, при наличии финансовых средств для их обеспечения.

В случае отсутствия коллективных договоров в подведомственных организациях, на которых распространяется Соглашение, оно имеет для них прямое действие.

1.5. Соглашение распространяется на всех работодателей и работников подведомственных организаций, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которого оно заключено.

1.6. Условия коллективных договоров и локальных нормативных актов работодателей, содержащих нормы трудового права, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, являются недействительными.

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

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

1.9. Межрегиональная организация Профсоюза и Комитет по здравоохранению признают необходимым заключение коллективных договоров в учреждениях здравоохранения любой формы собственности и подведомственных организациях и обязуются оказывать организациям, развивающим принципы социального партнерства, всестороннее содействие и поддержку.

1.10. При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем интересы работников представляют первичные организации Профсоюза работников здравоохранения РФ.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Стороны Соглашения обязуются:

2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в здравоохранении, повышения престижности профессии медицинского работника, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты;

2.1.2. Проводить совместное рассмотрение проектов нормативных правовых актов, затрагивающих профессиональные, социально-экономические интересы работников подведомственных организаций;

2.1.3. Проводить совместную разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта», организации и проведения семинаров по охране труда с руководителями подведомственных организаций, руководителями (специалистами) служб охраны труда, председателями первичных профсоюзных организаций и других мероприятий;

2.1.4. Оказывать содействие работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных договоров, не допускать принятия обязательств в коллективных договорах, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

2.1.5. Содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в подведомственных организациях.

2.1.6. В целях реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, готовить предложения по вопросам:

- установления тождественности профессиональной деятельности в соответствии со статьей 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в Российской Федерации» и постановлением Правительства Российской Федерации от 28.08.2014 № 869 «Об установлении тождественности профессиональной деятельности, выполняемой после изменения организационно-правовой формы и (или) наименования учреждений (организаций), профессиональной деятельности, выполнявшейся до такого изменения, в целях досрочного пенсионного обеспечения по старости»;

- расширения мер социальной защиты для медицинских работников;

- обеспечения экономических, социально-трудовых прав и интересов работников.

2.2. Стороны Соглашения в пределах своей компетенции осуществляют мониторинг и анализ ситуации по:

2.2.1. Обеспечению целевых значений соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников и трудового дохода в субъекте Российской Федерации, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

2.2.2. Совершенствованию и реализации в подведомственных организациях систем оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга, по анализу лучших практик применения «эффективного контракта»;

2.2.3. Реализации мероприятий, направленных на повышение эффективности здравоохранения, дополнительного профессионального образования с учетом структурных преобразований подведомственных организаций, совершенствования норм труда и определения прогнозной численности работников с учетом действующих порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций и стандартов медицинской помощи;

2.2.4. Улучшению условий и охраны труда, предупреждению и снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.3. Стороны Соглашения при необходимости готовят обоснованные предложения в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерство здравоохранения Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования:

2.3.1. Об утверждении базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских работников;

2.3.2. Об учете в нормативе затрат на оказание медицинской помощи в подведомственных организациях здравоохранения, реализующих государственные (муниципальные) задания, объемов финансовых средств, необходимых для обеспечения мероприятий по охране труда;

2.3.3. О выделении из средств соответствующего бюджета объема ассигнований, а также увеличения тарифов на медицинские услуги за счет средств ОМС, необходимых для:

- обеспечения целевых значений соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников и трудового дохода в субъекте Российской Федерации, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- совершенствования систем оплаты труда, исходя из увеличения доли выплат по должностным окладам в структуре заработной платы.

2.3.4. О внесении изменений в законодательство Российской Федерации, регулирующее специальную оценку условий труда, направленных на объективную и качественную оценку условий труда на рабочих местах медицинских работников в подведомственных организациях;

2.3.5. О внесении изменений в профессиональные квалификационные группы медицинских и фармацевтических работников.

2.4. Стороны Соглашения обеспечивают систематический контроль:

- за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам подведомственных организаций;
- за реализацией Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при установлении и изменении систем оплаты труда в подведомственных организациях.

2.5. Стороны договорились, что при разработке проектов нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников подведомственных организаций, при разработке методических рекомендаций и разъяснений по формированию и реализации систем оплаты труда работников подведомственных организаций учитывается мнение Межрегиональной организации Профсоюза.

Проекты нормативно-правовых актов для учета мнения Межрегиональной организации Профсоюза направляются по электронной почте (tk@przspb.ru).

После рассмотрения на постоянно действующем выборном коллегиальном исполнительном органе (Президиум) Межрегиональной организации Профсоюза мотивированное мнение по проекту нормативного правового акта в 7-дневный срок направляется в адрес Комитета по здравоохранению посредством почтового отправления с уведомлением и (или) посредством электронной почты.

2.6. Стороны Соглашения договорились:

2.6.1. Межрегиональная организация Профсоюза вправе выступать с предложениями о разработке Комитетом по здравоохранению нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

2.6.2. Комитет, работодатели подведомственных организаций предоставляют Межрегиональной организации Профсоюза по письменному запросу в сроки, установленные законодательством Российской Федерации информацию по вопросам регулирования трудовых отношений (в том числе, о численности и составе работников, о показателях условий и охраны труда, о планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников), заработной платы (в том числе, о системах оплаты труда, о размере средней заработной платы по категориям работников, о размере и структуре

фондов оплаты труда, о средствах, направляемых на выплаты стимулирующего характера, объеме задолженности по выплате заработной платы, о принимаемых решениях по финансированию сферы здравоохранения), социально-экономического развития отрасли и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.6.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении семинаров по условиям и охране труда, оплате труда, трудовому и пенсионному законодательству, по вопросам социального и обязательного медицинского страхования, а также конкурсов профессионального мастерства.

2.6.4. Учитывать мнение Межрегиональной организации Профсоюза при выдвижении руководителей и работников медицинских организаций на присвоение государственных, региональных, ведомственных и отраслевых наград, а также почетных званий.

2.7. Комитет по здравоохранению:

2.7.1. Участвует в реализации положений настоящего Соглашения в пределах полномочий, определенных Положением о Комитете по здравоохранению, в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые права работников отрасли.

2.7.2. При проведении аттестации медицинских работников на квалификационную категорию и проведении аккредитации обеспечивает участие представителей Межрегиональной организации Профсоюза в работе аттестационных и аккредитационных комиссий.

2.7.3. Рассматривает письменные обращения Межрегиональной организации Профсоюза в срок до 30 календарных дней со дня их регистрации.

2.7.4. При рассмотрении вопроса о премировании руководителей подведомственных организаций по результатам годовых показателей, в целях развития социального партнерства, учитывать такие критерии, как наличие коллективного договора, первичной профсоюзной организации, объединяющей более 50% от общего числа работников подведомственной организации.

2.8. Межрегиональная организация Профсоюза:

2.8.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, в том числе при разработке и согласовании (вынесении мотивированного мнения) проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.8.2. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза работников здравоохранения РФ и первичным профсоюзным организациям в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.8.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон Соглашения и предотвращения социальной напряженности в коллективах подведомственных организаций.

2.8.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; содействует в проведении специальной оценки условий труда.

3. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны Соглашения договорились:

3.1. Считать приоритетным направлением совместной деятельности оплату труда работников отрасли, предоставление им гарантий, предусмотренных законодательством.

3.2. Считать одними из основных задач:

- обеспечение повышения уровня минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников здравоохранения;

- выполнение условий Регионального соглашения о минимальной заработной плате.

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

3.4. Принимать меры по доведению средней заработной платы в подведомственных организациях до уровня не ниже среднеотраслевой заработной платы (Обязательства сторон на 2026 год к Трехстороннему Соглашению Санкт-Петербурга на 2026-2028 годы, приложение № 2, п. 10).

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

3.6. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда, не допуская снижения показателей уровня оплаты труда работников здравоохранения, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

3.7. При разработке проектов нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников подведомственных организаций, методических рекомендаций и разъяснений по формированию и реализации систем оплаты труда учитывать мнение Межрегиональной организации Профсоюза.

3.8. Проводить анализ применения системы оплаты труда работников подведомственных организаций в течение срока действия данного соглашения. Совершенствовать систему оплаты труда работников подведомственных организаций, в том числе в части обеспечения выплат по окладам в структуре заработной платы не ниже 55% без учета компенсационных выплат за работу в особых условиях труда.

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

3.10. Создавать условия для оплаты труда работников на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг.

3.11. В соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса РФ обеспечивать реализацию права работников самостоятельно выбирать кредитную организацию для перечисления работодателями заработной платы.

3.12. Содействовать развитию практики наставничества в подведомственных организациях. Предусматривать в системах оплаты труда в организациях выплаты работникам за наставничество в размере не менее 15% оклада (должностного оклада) за работу с молодыми специалистами - врачами и средним медицинским персоналом. Порядок и условия предоставления выплаты устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ (Обязательства сторон на 2026 год к Трехстороннему соглашению Санкт-Петербурга на 2026-2028 годы, приложение № 3, пп. 6, 7).

3.13. Устанавливать доплаты, надбавки, иные поощрительные выплаты (в том числе в рамках наградной политики), включая премирование, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ в пределах имеющихся средств на оплату труда, в том числе за счет, полученных средств от предпринимательской деятельности, в соответствии с нормативными документами, регулирующими эти вопросы, и коллективными договорами.

3.14. Комитет по здравоохранению по запросу Межрегиональной организации Профсоюза предоставляет информацию о численности и составе работников, о размерах средней заработной платы по категориям работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, о фактах снижения заработной платы и другим актуальным вопросам оплаты труда.

3.15. По мере необходимости проводить совместные тематические семинары и круглые столы для финансовых служб и профсоюзного актива, оказывать методическую и консультативную помощь подведомственным организациям по вопросам оплаты труда.

3.16. Проводить взаимные консультации и принимать согласованные решения по проблемным вопросам в части оплаты труда работников здравоохранения Санкт-Петербурга.

3.17. Обеспечивать систематический контроль:

- за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам подведомственных организаций;
- за реализацией и соблюдением норм Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Санкт-Петербурга, содержащих нормы трудового права, при установлении, изменении и реализации систем оплаты труда в организациях;
- за сохранением уровня заработной платы работников подведомственных организаций, не ниже установленной до введения или изменения систем оплаты труда;
- за выплатой заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размерах не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ, с учетом правовых позиций Конституционного Суда РФ;
- за своевременностью перечисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

Работодатели подведомственных организаций обеспечивают:

3.18. Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты организаций в части оплаты труда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.19. Установление размеров и условий осуществления выплат компенсационного характера:

3.19.1. работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, субъекта РФ, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Устанавливать оплату труда в повышенном размере в порядке и размерах, определёнными органами исполнительной власти Санкт-Петербурга с учетом

повышающего коэффициента к базовому окладу исходя из условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (коэффициента специфики работы, отражающего опасные для здоровья и тяжелые условия труда).

При установлении коэффициента специфики работы следует руководствоваться результатами специальной оценки условий труда с учетом пункта 3 статьи 15 Федерального закона Российской Федерации от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

Минимальный размер коэффициента специфики работы работникам учреждений (подразделений) здравоохранения, которым по результатам специальной оценки условий труда установлен класс вредности, составляет 0,10.

Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены по сравнению с размерами, установленными в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда.

3.19.2. в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере: 40% (процентов) части оклада часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время; работникам, осуществляющим оказание экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, 80% части оклада (должностного оклада).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

- за работу в праздничные дни, сверхурочную работу в соответствии трудовым законодательством.

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ в пределах нормальной продолжительности рабочего времени только с письменного согласия работника (по соглашению сторон) с того срока, в течение которого на него возлагаются дополнительные обязанности (по факту возникновения) без табелирования данной категории работников в таблице учета рабочего времени (проставка фактически отработанных часов).

3.20. Установление размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы (сложность, напряжённость, интенсивность, достижения (вклад) по занимаемой должности) для работников подведомственных организаций коллективными договорами,

локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, с учетом разрабатываемых в организации формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

При разработке показателей и критериев эффективности работы работников подведомственных организаций руководствоваться приказом Министерства здравоохранения РФ от 28.06.2013 № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

3.21. Оплату в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника время простоя по вине работодателя. В том же размере (не менее 2/3 средней заработной платы работника) оплату периода простоя в процессе реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) подведомственных организаций.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада). В том же порядке производить оплату времени вынужденного простоя работника в связи с временным закрытием подведомственных организаций (полностью или частично) на текущий ремонт или санитарную обработку.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.22. Выплату заработной платы в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и коллективными договорами, в пределах средств, утвержденных на оплату труда. В коллективных договорах определяют выплату процентов за задержку выплаты заработной платы в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

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

Межрегиональная организация Профсоюза:

3.24. Принимает участие в проведении мероприятий по контролю за выполнением трудового законодательства в части оплаты труда, нормативных положений, коллективных договоров и соглашений.

3.25. Проводит мониторинг выплачиваемой заработной платы работникам отрасли.

3.26. Принимает участие в проведении мониторинга наличия в организациях локальных нормативных актов по оплате труда, материальном стимулировании, доплатах, надбавках и согласованием их с выборным органом первичной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны Соглашения договорились:

4.1. Режим труда и отдыха в подведомственных организациях устанавливается для работников в зависимости от занимаемой ими должности (структурного подразделения) Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 372 Трудового кодекса РФ).

4.2. Работодатели подведомственных организаций требуют от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и ведут учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы.

4.3. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени вне зависимости от условий труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ):

- не более 39 часов в неделю – для медицинских работников в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса РФ;

- 36, 33, 30, 24 часа в неделю – для медицинских работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников (немедицинских), условия труда, на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 (подкласс 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4) устанавливаются - не более 36 часов в неделю. Работникам, имеющим право на сокращенную продолжительность рабочего времени по нескольким основаниям, продолжительность рабочего времени устанавливается по основанию, предусматривающему наименьшую продолжительность рабочего времени.

4.5. На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в части первой статьи 92 Трудового кодекса РФ,

может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами:

- при 36 часовой рабочей неделе – до 12 часов;
- при 30 часовой рабочей недели и менее – до 8 часов.

4.6. В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

4.7. Рабочее время педагогических и иных работников регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.8. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей, управление которыми входит в их трудовые обязанности, устанавливается приказом Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

4.9. В течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. В рабочее время указанные перерывы не включаются. На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также место для отдыха и приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех работников предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней. В соответствии со ст. 122 Трудового кодекса РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, то есть в каждом рабочем году. Стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы (письма Минтруда России от 09.04.2020 № 14-2/В-395, от 31.10.2019 № 14-2/ООГ-8456). Если какие-либо периоды времени (в соответствии с частью 2 статьи 121 Трудового кодекса РФ) не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска.

4.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

4.11.1. Работникам подведомственных учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с приложением к коллективному договору, разработанным с учетом:

- постановления Правительства Российской Федерации от 08.05.2025 № 615 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» независимо от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства РФ от 08.05.2025 № 615, независимо от результатов проведения специальной оценки условий труда;

- постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (далее – Список) и результатов проведенной специальной оценки условий труда на рабочих местах (Обязательства сторон на 2026 год к Трехстороннему соглашению Санкт-Петербурга на 2026-2028 годы, приложение № 2, пп. 45, 46, 47).

Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается в соответствии с приложением к Коллективному договору, разработанному на основании Списка с соблюдением положений решения Верховного Суда РФ от 14.01.2013 г. № АКПИ12-1570, определения Верховного Суда РФ от 28.03.2013 г. № АПЛ13-102), продолжительностью от 14 до 35 календарных дней. Если профессия или должность работника, который имеет право на компенсацию, включена в Список и указанная в нем продолжительность отпуска больше семи календарных дней, то при определении размера компенсации необходимо руководствоваться Списком (Решение Верховного Суда РФ от 14.01.2013 г. № АКПИ12-1570).

В случае, если профессия или должность работника, который имеет право на компенсацию, не включена в Список, то ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от установленного по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах итогового класса (подкласса) вредных условий труда по степени вредности или опасных условий труда устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора.

При подтверждении результатами специальной оценки условий труда вредного класса условий труда любой степени вредности, порядок и условия

осуществления компенсационных мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены в соответствии с частью 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ.

4.11.2. Работникам подведомственных организаций за непрерывный стаж работы (свыше 3 лет), предоставляется отпуск продолжительностью 3 дня в соответствии с постановлением Правительства РФ от 20.12.2021 № 2365, в том числе:

- врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей). При определении продолжительности непрерывной работы в должностях врачей общей практики (семейных врачей) и медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей) для предоставления, дополнительного оплачиваемого 3-х дневного отпуска засчитывать время непосредственно предшествующей непрерывной работы в должностях участковых врачей-терапевтов и участковых врачей - педиатров территориальных участков и медицинских сестер терапевтических и педиатрических территориальных участков;

- врачам участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельской местности, участковым терапевтам и педиатрам территориальных участков городских поликлиник, выездных бригад станций и отделений скорой и неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи;

- старшим врачам станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, участковым сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков;

- лицам из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, перешедшим на должности среднего медицинского персонала по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, или на работу в качестве старших фельдшеров подстанций скорой и неотложной медицинской помощи; - среднему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи.

4.11.3. Работникам, являющимся научными работниками, имеющими ученую степень доктора наук, предоставляется отпуск продолжительностью 48 рабочих дней, кандидата наук - 36 рабочих дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12.08.1994 № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень». Указанные отпуска предоставляются работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке.

4.11.4. Педагогическим работникам подведомственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.11.5. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и устанавливается в размере не менее трех календарных дней. Отпуск за ненормированный рабочий день руководителям подведомственных организаций устанавливается нормативным правовым актом Комитета по здравоохранению и трудовым договором с руководителем организации.

4.11.6. Работодатели предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время по их желанию:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в Организации;
- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в Организации;
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.11.7. При составлении графика отпусков, работодатели по письменному заявлению работников предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время:

- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей (ему) ребенка в возрасте до 14 лет;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- несовершеннолетним работникам;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства;
- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;
- работникам, которым присвоено почетное звание (как Российской Федерации, так и Санкт-Петербурга);
- работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы и участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- инвалидам войны, ветеранам боевых действий на территории других государств.

4.11.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и по заявлению работника могут предоставляться по частям. При этом продолжительность хотя бы одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

4.11.9. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, в порядке, в размерах и на условиях, которые устанавливаются коллективным договором, но не ниже 50% (процентов) дневной части оклада (должностного оклада) за каждый день отпуска, замененного денежной компенсацией (часть 4 статьи 117 Трудового кодекса РФ), рассчитываемой в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ.

4.11.10. Работодатель может предоставлять работникам, по предварительному письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ и положениями коллективного договора, а также:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;
- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;
- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных дней в рабочем году;
- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный ...» – до 1 месяца в рабочем году;
- работникам, которым присвоено звание «Ветеран труда» – до 1 месяца в рабочем году;
- работникам, работающим по совместительству, отпуск без сохранения заработной платы на период учебных отпусков по основному месту работы на основании их письменного заявления.

4.11.11. Работникам, занимающим должности «воспитатель», «учитель-дефектолог», «логопед» в организациях здравоохранения Санкт-Петербурга, не имеющих лицензии на образовательную деятельность, устанавливается:

- сокращенная продолжительность рабочей недели:
 - для работников, занимающих должность «воспитатель» - 30 часов;
 - для работников, занимающих должность «учитель-дефектолог» - 20 часов;
 - для работников, занимающих должность «логопед» - 18 часов.
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.11.12. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами подведомственных организаций, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны Соглашения договорились:

5.1. Регулировать трудовые отношения между работником и работодателем в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Соглашением, коллективным договором подведомственной организации, трудовым договором. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Трудовой договор с работниками подведомственных организаций заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ с обязательным указанием причин его заключения. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок. Работодатель не вправе требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 Трудового кодекса РФ).

5.3. Содержание трудового договора, в том числе и работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства, должно соответствовать требованиям статьи 57 Трудового кодекса РФ. Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме с учетом принципов «эффективного контракта», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда». Стороны договорились признать обязательным условием трудового договора указание места работы: структурное

подразделение учреждения, в которое принимается работник, его местонахождение и (или) о рабочем месте.

5.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, данным Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

5.5. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.6. Руководители подведомственных организаций помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях совмещения должностей осуществлять лечебную деятельность для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии в связи с осуществлением лечебной и иной деятельности по охране здоровья населения.

5.7. Организовывать по обращению выборного органа первичной профсоюзной организации в подведомственных организациях, проводящих мероприятия, которые могут привести к массовому увольнению работников, комиссии, состоящие из представителей работодателя, первичных профсоюзных организаций, Комитета по здравоохранению для решения правовых и организационных вопросов, а также оказания помощи в трудоустройстве работников, намеченных к высвобождению.

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

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

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

5.8. Стороны договорились о включении в коллективные договоры руководителями подведомственных организаций, с учетом финансово-экономического положения, следующие льготы и преимуществ для работников:

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

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

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

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

5.9. Руководители подведомственных организаций обеспечивают:

- оформление с работниками трудового договора в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства;
- ознакомление работника под роспись с коллективным договором, иными локальными нормативными актами, действующими в организации при приеме на работу (до подписания трудового договора);
- ознакомление работника с деятельностью первичной профсоюзной организации у данного Работодателя;
- включение в коллективные договоры в качестве приложения Правил внутреннего трудового распорядка;
- принятие локальных нормативных актов, касающихся трудовых прав работников отрасли с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ;
- разработку и внесение изменений в должностную инструкцию (функциональные обязанности) работников с учетом мотивированного мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации;
- принятие локальных нормативных актов, связанных с внедрением профессиональных стандартов с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Комитет по здравоохранению предлагает руководителям подведомственных организаций:

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

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

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

5.13. Обеспечивать доступ медицинским работникам к федеральным сервисам непрерывного медицинского образования, используя автоматизированные рабочие места медицинских работников или коллективную точку доступа, расположенную на территории медицинской организации. Порядок и условия определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ.

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

5.15. При проведении сокращения численности или штата работников кроме лиц, имеющих преимущественное право оставления на работе, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, учитывать также работников, которым осталось пять (и менее) лет до достижения ими общеустановленного пенсионного возраста.

Комитет по здравоохранению:

5.16. Оказывает содействие в переподготовке и трудоустройстве высвобождаемых специалистов при ликвидации или реорганизации учреждений здравоохранения.

5.17. Не менее чем за 3 месяца информирует Межрегиональную организацию Профсоюза о предстоящем массовом высвобождении работников в связи с реорганизацией (ликвидацией) учреждений здравоохранения, подведомственных Комитету по здравоохранению, при этом при определении критерия массовости руководствоваться п. 5.5 настоящего Соглашения.

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

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

Работодатели подведомственных организаций признают, что:

5.20. Локальный нормативный акт в подведомственных организациях – это документ, содержащий нормы трудового права и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающий интересы работников, и принимаемый в пределах компетенции работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в установленном порядке.

5.21. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (статья 75 ТК РФ).

Межрегиональная организация Профсоюза:

5.22. Оказывает консультативную и методическую помощь работодателям и профсоюзным комитетам государственных организаций здравоохранения по

вопросам, связанным с высвобождением работников при реорганизации, ликвидации государственных организаций здравоохранения.

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

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны Соглашения договорились:

6.1. Комитет по здравоохранению:

6.1.1. Организует и проводит сбор и обработку информации о состоянии безопасных условий труда в подведомственных организациях, в том числе и по результатам ведомственного контроля.

6.1.2. Осуществляет отраслевой учет и анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, реализации трудового законодательства по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда, включая законодательство о специальной оценке условий труда, а также соблюдения требований по созданию и функционированию системы управления охраной труда, проведению оценки профессиональных рисков в подведомственных организациях, количеству рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда и количеству занятых на них работников.

6.1.3. Ежегодно рассматривает на оперативных совещаниях Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга с участием представителей Межрегиональной организации Профсоюза состояние условий охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников подведомственных организаций.

6.1.4. Организует и проводит с участием Межрегиональной организации Профсоюза ежегодные семинары - совещания с работодателями, специалистами (руководителями) служб охраны труда по вопросам реализации законодательства в области охраны труда и соблюдения требований охраны труда в подведомственных организациях.

6.1.5. Оказывает организационно-методическую помощь подведомственным организациям в вопросах организации работы по охране труда, создании системы управления охраной труда.

6.1.6. Обеспечивает участие Межрегиональной организации Профсоюза в совместных ведомственных проверках в рамках ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства с учетом Закона Санкт-Петербурга от 23.12.2016 № 683-121.

6.1.7. Содействует профсоюзному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

6.1.8. Проводит консультирование по вопросам обеспечения в подведомственных организациях ежегодно реализуемых мероприятий по

улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

6.1.9. Оказывает содействие в организации и проведении в подведомственных организациях смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза».

6.2. Работодатели обязаны:

6.2.1. Обеспечивать соблюдение требований охраны труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

6.2.2. Создавать службу охраны труда (ввести в штат должность специалиста по охране труда) в каждой организации с численностью 50 и более работников в соответствии с рекомендованными законодательством нормативами. При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель - руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемый работодателем по гражданско-правовому договору.

6.2.3. Создавать в организациях комитеты (комиссии) по охране труда в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22.09.2021 № 650н, в состав которых на паритетной основе включать представителей работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.4. Разрабатывать коллективные договоры с включением в него раздела "Условия и охрана труда", являющегося его составной частью, а также заключать соглашения по охране труда при принятии коллективных договоров;

6.2.5. Проводить разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ.

6.2.6. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.7. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда, систематическое выявление, анализ и оценку опасностей и профессиональных рисков с участием уполномоченных по охране труда и (или) представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.8. Приобретать и осуществлять бесплатную выдачу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в соответствии с требованиями охраны труда средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке и установленными едиными нормами.

6.2.9. За счет своих средств обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену.

6.2.10. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и не предпринимать преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения.

6.2.11. При проведении специальной оценки условий труда учитывать особенности ее проведения на рабочих местах отдельных категорий работников, установленные нормативными правовыми актами. Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора в отношении рабочих мест медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность, осуществляется независимо от концентрации патогенных микроорганизмов и без проведения исследований (испытаний) и измерений.

При оценке воздействия биологического фактора на рабочих местах медицинских и иных работников следует руководствоваться положениями приказа Минтруда России от 21.11.2023 № 817н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

6.2.12. Формировать с участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации комиссию по проведению специальной оценки условий труда и проводить опрос работников о наличии предложений по осуществлению на его рабочем месте идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.

Патогенные микроорганизмы - возбудители особо опасных инфекционных заболеваний, высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека и инфекционных болезней, выделяемые в самостоятельные нозологические группы, оппортунистических инфекций идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы на рабочих местах медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность.

6.2.13. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.14. Включать в раздел «Условия и охрана труда» вопросы проведения специальной оценки условий труда и производственного контроля, а также проводить анализ сопоставимости результатов производственного контроля и

специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.2.15. Обеспечивать в соответствии с установленным Правительством РФ Порядком организацию и проведение обучения по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.2.16. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, а также другие медицинские осмотры и исследования в соответствии с законодательством.

6.2.17. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда. По установленным нормам оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

6.2.18. Работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдавать бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

6.2.19. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в соответствии требованиями нормативных правовых актов и рекомендациями федеральных органов исполнительной власти.

6.2.20. Беспрепятственно допускать и содействовать осуществлению органами профсоюзного контроля проверок состояния условий и охраны труда, участия в расследованиях несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения независимой экспертизы условий труда в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ.

6.2.21. Рассматривать представления и предложения профсоюзных инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению

выявленных нарушений и информировать о выполнении представлений соответствующие выборные органы профсоюзных организаций.

6.2.22. Использовать коллективный договор и другие локальные правовые акты по обеспечению участия уполномоченных по охране труда Профсоюза в системе управления охраной труда и созданию необходимых условий для осуществления ими своих функций с учетом принятого Положения об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда Профсоюза работников здравоохранению РФ. Предоставлять уполномоченным лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей 2 часа в неделю с сохранением заработной платы.

6.2.23. Устанавливать положениями коллективного договора и (или) локальными нормативными актами организации необходимые условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда своих функций, в части:

- обеспечения их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по вопросам условий и охраны труда за счет средств организации, а также условиями для хранения и работы с документами по охране труда;

- установления в трудовом договоре мер стимулирующего характера (в виде доплат и надбавок, премий и иных поощрительных выплат и (или) дополнительного оплачиваемого отпуска) за работу по контролю за обеспечением безопасных условий и охраны труда в структурных подразделениях (организации).

6.2.24. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,3 % от суммы затрат на медицинскую деятельность, предусмотренных коллективными договорами или соглашениями по охране труда (Обязательства сторон на 2026 год к Трехстороннему соглашению Санкт-Петербурга на 2026-2028 годы, приложение № 2, п. 38). Конкретный перечень мероприятий определяется, исходя из специфики деятельности учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в установленном законом порядке.

6.2.25. Использовать ежегодно суммы направляемых страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в рамках финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (приказ Минтруда России от 11.07.2024 №347н).

6.3. Межрегиональная организация Профсоюза:

6.3.1. Организует работу по осуществлению контроля за соблюдением работодателями требований охраны труда на рабочих местах в соответствии с законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений по вопросам условий и охраны труда.

6.3.2. Способствует и контролирует осуществление работодателями соблюдения периодичности проведения инструктажей и обучения работников по вопросам охраны труда, приемам оказания первой помощи пострадавшим и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.3. Проводит профсоюзные мониторинги по вопросам условий и охраны труда, и информационно-разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда.

6.3.4. Содействует организации и проведению обучения работников в области условий и охраны труда, участвует в работе создаваемых в организации комитета (комиссии) по охране труда и по проведению специальной оценки условий труда, а также осуществляет контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.3.5. Разрабатывает предложения по вопросам улучшения условий и охраны труда работников, организации работы в области охраны труда, а также направляет их для рассмотрения работодателю.

6.3.6. Участвует в соответствующих комиссиях и представляет интересы членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев и заболеваний, связанных с их профессиональной деятельностью, а также в других комиссиях, в которых участие представителей Профсоюза определено законодательством либо нормативными правовыми актами.

6.3.7. Организует проведение соответствующих этапов смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и проводит информационное освещение итогов данной работы.

6.3.8. Обобщает и распространяет передовой опыт работы по охране труда, практику работы в области охраны труда и освоения средств на финансовое обеспечение предупредительных мер, а также освещает в средствах массовой информации, в том числе в ежемесячном информационном бюллетене Межрегиональной организации Профсоюза – «ПрофМедИнформ».

6.4. Комитет по здравоохранению и Межрегиональная организация Профсоюза обеспечивают:

6.4.1. Осуществление проверок, в том числе совместных с учетом Закона Санкт-Петербурга от 23.12.2016 № 683-121 «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Санкт-Петербурге».

6.4.2. Соблюдение прав и законных интересов работников в области охраны труда через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза.

6.4.3. Реализацию мер, связанных с направлением предложений (представлений) работодателю о привлечении за нарушение государственных нормативных требований охраны труда ответственных лиц к дисциплинарной ответственности.

6.4.4. Моральное и иное поощрение работников за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в соответствии с направляемыми предложениями одной из Сторон;

6.4.5. На время приостановки работ в организации, отделении, на рабочем месте вследствие нарушения законодательства по охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника сохранять за ним место работы, должность и средний заработок.

7. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны Соглашения договорились:

7.1.1. В соответствии с частью 4 статьи 377 Трудового кодекса РФ работодатели подведомственных организаций отчисляют денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, полученные от оказания услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом к основным видам деятельности подведомственной организации, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также от иной приносящей доход деятельности. Условия и порядок расходования указанных средств определяются в коллективном договоре.

Работодатель согласовывает с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации формирование и распределение средств на социальные нужды учреждения (культурно-массовые, оздоровительные и спортивные мероприятия):

- на оплату летнего и зимнего отдыха детей работников. Условия предоставления оплаты отдыха оговариваются в коллективном договоре учреждения;
- на дотацию оплаты детских дошкольных учреждений для детей низкооплачиваемых работников;
- на выплату семье умершего (погибшего) работника в случае смерти, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, единовременного пособия в размере, предусмотренном на эти цели коллективным договором;
- иные цели.

7.1.2. Согласно статье 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность

рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

7.1.3. Осуществлять меры, направленные на реализацию Социального Кодекса Санкт-Петербурга.

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

7.1.5. Разрабатывать предложения по дополнительным мерам улучшения жилищных условий работников учреждений здравоохранения (включая молодых специалистов), находящихся в ведении органов исполнительной власти Санкт-Петербурга.

7.1.6. Содействовать организации реабилитации и санаторно-курортного лечения работников учреждений.

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

7.1.8. Выборные органы первичных профсоюзных организаций осуществляют контроль за соблюдением работодателем подведомственной организации трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими коллективных договоров, соглашений.

7.2. Комитет по здравоохранению предлагает руководителям подведомственных организаций:

7.2.1. Обеспечивать на основании ст. 377 Трудового кодекса РФ финансирование культурно-массовой, физкультурной и оздоровительной работы за счёт средств работодателя, направляя на эти цели, предусмотренные коллективным договором, не менее 0,3% от фонда оплаты труда работников (Обязательства сторон на 2026 год к Трехстороннему Соглашению Санкт-Петербурга на 2026-2028 годы, приложение № 7, п. 2).

7.2.2. Осуществлять частичное финансирование летнего оздоровительного отдыха детей работников подведомственных организаций за счет доходов от внебюджетной деятельности.

7.2.3. Предусматривать в коллективных договорах мероприятия по

переобучению и повышению квалификации для женщин, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, с сохранением средней заработной платы (Обязательства сторон на 2026 год к Трехстороннему Соглашению Санкт-Петербурга на 2026-2028 годы, приложение № 2, п. 25).

7.2.4. Оказывать помощь в оформлении правоустанавливающих документов медицинским работникам подведомственных организаций, обратившимся за назначением пенсии.

7.2.5. При наличии средств от иной приносящей доход деятельности устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам подведомственных организаций.

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

7.3. Руководители учреждений подведомственных организаций обеспечивают:

- качественную и своевременную подготовку и представление сведений о стаже и зарплате работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Социальный фонд России;
- сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;
- своевременную уплату страховщику страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физических лиц, выполняющих работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами;
- своевременную выплату единовременных пособий работникам от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, исходя из суммы, установленной законодательством, в зависимости от степени утраты трудоспособности. Учреждения вправе устанавливать повышенные размеры указанных выплат, в соответствии с порядком, установленным коллективным договором;
- выплаты работнику, воспитывающему двух и более детей в неполной семье компенсацию за оплату услуг в дошкольной образовательной организации на условиях, устанавливаемых коллективным договором;
- включение в коллективные договоры дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работникам, в отношении которых приостанавливается действие заключенных трудовых договоров в связи с призывом на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации, войска национальной гвардии Российской Федерации или заключением контракта о прохождении военной службы, либо заключением контракта о добровольном

содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, войска национальной гвардии Российской Федерации, а также членов их семей (Обязательства сторон на 2026 год к Трехстороннему соглашению Ленинградской области на 2025-2027 годы, приложение № 5, п. 19).

7.4. Первичные профсоюзные организации:

- обеспечивают представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза. Способствовать созданию условий для повышения жизненного уровня работников, являющихся членами Профсоюза и их семей;
- выходят с инициативой по привлечению к административной ответственности должностных лиц (в том числе руководителей), допустивших нарушения трудовых прав работников;
- осуществляют контроль за использованием средств, предназначенных на санаторно - курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей;
- проводят необходимую работу по обеспечению детей работников, являющихся членами Профсоюза путевками на период каникул в оздоровительные лагеря;
- в случаях нарушения установленных сроков выплаты заработной платы работникам способствуют ее выплате через комиссии по трудовым спорам и суды;
- способствуют включению в коллективные договоры: минимального размера оплаты труда не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения; повышения заработной платы в соответствии с ростом потребительских цен; порядка компенсации потерь в заработной плате в случае ее задержки; вопросов, связанных с защитой прав на пенсионное обеспечение работников.

7.5. Межрегиональная организация Профсоюза:

Оказывает консультативную помощь профсоюзным органам, работникам кадров и бухгалтерий подведомственных организаций по вопросам трудового и пенсионного законодательства.

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

8.1. Стороны Соглашения считают молодыми работниками подведомственных организаций - граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее - молодые работники).

8.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в подведомственных организациях являются:

- проведение разъяснительной работы с обучающимися в учреждениях профессионального образования и молодыми работниками в целях закрепления

их в подведомственных организациях;

- поддержание активности молодых работников и обучающихся в учреждениях профессионального образования;
- обеспечение обучающихся в учреждениях профессионального образования и молодых работников правовой и социальной защищенностью;
- проведение мониторинга трудоустройства выпускников ВУЗов и ССУЗов, находящихся на территории Санкт-Петербурга, в организации здравоохранения Санкт-Петербурга;
- работа по совершенствованию законодательства, затрагивающего социально-трудовые отношения (права) молодых работников и обучающихся;
- работа по формированию и обучению резерва на руководящие должности из числа высококвалифицированных молодых работников организаций здравоохранения;
- обобщение и распространение опыта работы с молодыми работниками, направленные на их привлечение к активной производственной и социальной деятельности;
- поощрение молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации;
- проведение конкурсов профессионального мастерства по различным профессиям среди молодых работников. Организация и проведение региональных форумов, массовых физкультурно-оздоровительных мероприятий, и спартакиад.
- содействие привлечению молодежи к участию во всероссийских, межрегиональных мероприятиях, форумах, спортивных соревнованиях, а также организация региональных форумов, слетов, спортивных соревнований для молодежи;
- организация мероприятий для выпускников и обучающихся на факультетах последипломного образования в ВУЗах и ССУЗах (ежегодных ярмарок вакансий, семинаров, факультативов, форумов, выставок и т.д.) в целях обеспечения преемственности профсоюзного членства при переходе обучающихся из ВУЗов и ССУЗов на работу в организации здравоохранения Санкт-Петербурга.

8.3. Стороны Соглашения в целях сохранения и развития кадрового потенциала подведомственных организаций, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности работников предлагают работодателям:

- при заключении коллективных договоров и соглашений включать в них специальные разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых работников;
 - проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;

- закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в подведомственных организациях. Устанавливать наставникам молодых работников доплаты за работу с молодыми работниками на условиях, определяемых коллективными договорами и настоящим Соглашением;

- молодым работникам, впервые поступившим на работу, при наличии финансовых средств, производить в первые три года после окончания высшего (среднего) профессионального образования, доплаты в размере, установленном коллективным договором. Условия и размер доплат предусматриваются в коллективных договорах;

- осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы из числа молодых работников за счет средств работодателя;

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

- предусмотреть возможность социально-трудовой адаптации молодым работникам в течение первого года работы. При увольнении, переводе на другое место работы - учитывать мнение первичной профсоюзной организации.

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

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

8.4. Межрегиональная организация Профсоюза:

- вовлекает молодых работников и обучающихся в учреждениях профессионального образования в ряды членов Профсоюза и содействует созданию условий для реализации их профессиональных потребностей;

- направляет на реализацию молодежной политики 5% в расходной части сметы профсоюзного бюджета;

- оказывает молодым работникам и обучающимся в учреждениях профессионального образования необходимую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав;

- участвует в реализации программы развития студенческого самоуправления.

- оказывает финансовую поддержку профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций учащихся средних медицинских учебных учреждений Санкт-Петербурга на уставные цели и для проведения культурно-

массовых и оздоровительных мероприятий, повышение профессиональной солидарности среди учащейся молодёжи, поощрение профсоюзных активистов и организацию единовременных выплат председателям первичных профсоюзных организаций обучающихся.

9.РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. В целях развития социального партнерства Стороны Соглашения договорились:

9.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

9.1.2. Обеспечивать участие представителей другой стороны в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением, представлять другой стороне полную, достоверную информацию и своевременную информацию и принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

9.1.3. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

9.1.4. Проводить взаимные консультации, переговоры по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, подготовки предложений по совершенствованию нормативной правовой базы по вопросам здравоохранения.

9.1.5. Установить, что обязательства и гарантии, включенные в данное Соглашение, являются минимальными и не могут быть снижены при включении аналогичных обязательств и гарантий в коллективные договоры и соглашения, заключаемые между работодателями и профсоюзными органами Межрегиональной организации Профсоюза.

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

9.1.7. В целях совершенствования подготовки резерва руководителей подведомственных организаций организовывать их обучение по вопросам социального партнерства и трудового законодательства с участием специалистов Межрегиональной организации Профсоюза.

9.1.8. Принимать к рассмотрению предложения Межрегиональной организации Профсоюза о включении в резерв руководящих кадров кандидатур из числа высококвалифицированных специалистов учреждений.

9.1.9. Содействовать развитию социального партнерства и коллективно-договорного регулирования трудовых отношений (Обязательства сторон на 2026 год к Трехстороннему Соглашению Санкт-Петербурга на 2026-2028 годы, приложение № 9, п. 20).

9.1.10. Проводить взаимные консультации, осуществлять мониторинг эффективности совместной работы по развитию социального партнерства, выполнению Отраслевого соглашения; ежегодно обобщать опыт работы подведомственных организаций по заключению коллективных договоров.

9.1.11. Принимать участие (по согласованию) в проведении ведомственного и профсоюзного контроля. При необходимости совместно рассматривать письма, жалобы и обращения работников.

9.1.12. Оказывать методическую и консультативную помощь заинтересованной стороне при формировании коллективных договоров в подведомственных организациях.

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

9.1.14. Проводить совместные консультации по конфликтным ситуациям в подведомственных организациях.

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

9.1.16. Включать представителей Межрегиональной организации Профсоюза в конкурсную комиссию по проведению конкурса «Лучший по профессии».

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

9.1.18. При рассмотрении вопроса о премировании руководителей государственных организаций здравоохранения по результатам годовых показателей, в целях развития социального партнерства, учитывать такие критерии, как наличие коллективного договора, первичной профсоюзной организации, объединяющей более 50% от общего числа работников учреждения.

9.1.19. Комитет по здравоохранению в соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса РФ обеспечивает условия для участия отраслевой комиссии и представителей Межрегиональной организации Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников подведомственных организаций.

9.2. Комитет по здравоохранению предлагает руководителям учреждений:

9.2.1. Заключать в соответствии с Трудовым кодексом РФ коллективные договоры в подведомственных организациях с обязательным привлечением первичных организаций Профсоюза работников здравоохранения РФ.

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

9.2.3. Представлять ежегодно до 15 февраля в Комитет по здравоохранению информацию о наличии в подведомственных организациях действующего коллективного договора.

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

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

9.2.6. Поддерживать развитие социального партнерства и коллективно-договорного регулирования в подведомственных организациях. Не препятствовать созданию и функционированию первичных организаций Профсоюза работников здравоохранения РФ в подведомственных организациях, оказывать содействие вступлению работников в Профсоюз.

9.2.7. Знакомить вновь поступающих на работу в подведомственные организации с информацией о первичной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ, в том числе с привлечением кадровых служб учреждения.

9.2.8. Обеспечивать постоянное функционирование на web-сайте каждого учреждения, где действуют первичные профсоюзные организации Межрегиональной организации Профсоюза, «Страницы Профсоюза» для размещения оперативной информации о работе по защите законных прав и интересов работников здравоохранения на федеральном, региональном и локальном уровне с целью постоянного информирования всех работников учреждений Санкт-Петербурга.

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

9.3. Межрегиональная организация Профсоюза:

9.3.1. Обязуется представлять в Комитет по здравоохранению Санкт-Петербурга информацию о действующих коллективных договорах не реже двух раз в год.

9.3.2. В целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования, осуществляет анализ коллективных договоров и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятых в учреждениях.

9.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах учреждений.

9.3.4. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти с предложением о принятии законодательных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников организаций здравоохранения.

9.3.5. Направляет своих представителей для участия в работе комиссий по аттестации медицинских работников, в состав рабочих групп по подготовке нормативно-правовых актов, программ, относящихся к сфере социально-экономических и трудовых отношений.

9.3.6. Высказывает в установленные сроки мотивированное мнение по проектам законов Санкт-Петербурга по вопросам, затрагивающим социально-трудовые права работников организаций здравоохранения.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗА В СФЕРЕ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Стороны договорились:

10.1. Межрегиональная организация Профсоюза работников здравоохранения РФ является единственным полномочным представителем интересов работников подведомственных организаций при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также при осуществлении защиты трудовых, социально - экономических, профессиональных и иных прав и законных интересов.

10.2. Комитет по здравоохранению:

10.2.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим законодательством Российской Федерации и не препятствует созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в подведомственных организаций, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

10.3. Руководители подведомственных организаций:

10.3.1. Признают права организации Профсоюза работников

здравоохранения РФ, действующей на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ;

10.3.2. Предоставляют выборному органу Профсоюза работников здравоохранения РФ, действующему в учреждении с численностью свыше 100 работников, безвозмездно в пользование необходимые для его деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение, оборудованное средствами связи (телефон, интернет, факс), оргтехнику, необходимые нормативные правовые документы, а также возможность размещения информации на профсоюзном стенде в доступном для всех работников месте.

Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профсоюза работников здравоохранения РФ могут быть предусмотрены коллективным договором;

10.3.3. Представляют бесплатную информацию о деятельности учреждения, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам;

10.3.4. Перечисляют при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно на счета первичной профсоюзной организации и Межрегиональной организации Профсоюза вступительные и членские профсоюзные взносы в размере 1% от начисленной ~~из~~ заработной платы работников одновременно с ее выплатой в порядке, определенном коллективным договором. Членские взносы перечисляются одновременно с перечислением денежных средств на заработную плату работникам.

Заявления об удержании вступительных и членских профсоюзных взносов хранятся в бухгалтерии подведомственной организации до момента увольнения работника, выхода его из профсоюза по собственному желанию или исключения из профсоюза по решению профсоюзной организации.

Основанием для прекращения удержания членских профсоюзных взносов является выписка из протокола заседания профсоюзного комитета с указанием лиц, с которых прекращается удержание профсоюзных взносов. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление членских профсоюзных взносов;

10.3.5. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников;

10.3.6. Освобождают от основной работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций и Межрегиональной организации Профсоюза уполномоченных по охране труда Профсоюза, внештатных правовых (технических) инспекторов труда Профсоюза, не освобожденных от основной работы, на время исполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в постоянно действующих семинарах, слетах, форумах, фестивалях и других профсоюзных мероприятиях с сохранением места работы (должности) и

среднемесячной заработной платы на основании информационного письма вышестоящего профсоюзного органа;

10.3.7. Освобождают от основной работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций и Межрегиональной организации Профсоюза, членов Профсоюза, избранных делегатами для участия в работе созываемых выборными органами организаций Профсоюза съездов, конференций, а также освобождают от основной работы членов Профсоюза, избранных в состав органов Профсоюза для участия в работе выборных коллегиальных органов, заседаниях комиссий с сохранением места работы (должности) и среднемесячной заработной платы на основании информационного письма вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.8. Выделяют средства (из иной приносящей доход деятельности), предусмотренные в соглашениях и коллективных договорах:

- на выплату стимулирующего характера председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за выполнение общественно значимой деятельности в размере, предусмотренном коллективным договором;

- на предоставление председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня.

10.3.9. Не препятствуют представителям Профсоюза посещать подведомственные организации, независимо от форм собственности и подчиненности, где работают члены Профсоюза, а также представляют бесплатную информацию о деятельности учреждения здравоохранения, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально- трудовым вопросам, соблюдения требований законодательства. Работодатель предоставляет возможность представительства Профсоюза в коллегиальных органах управления организацией (комиссии, медицинские советы и т.д.) при рассмотрении вопросов, затрагивающих трудовые и социальные отношения между работником и работодателем;

10.3.10. Рассматривают представления первичных профсоюзных организаций (профсоюзных инспекторов труда) Межрегиональной организации Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимают меры по устранению выявленных нарушений и сообщают о принятых мерах указанным органам;

10.3.11. Предоставляют работникам, входящим в состав выборных органов первичной профсоюзной организации и Профсоюза и не освобожденным от основной работы, а также освобожденным профсоюзным работникам, избранным в органы первичной профсоюзной организации и Профсоюза, гарантии, предусмотренные статьями 374 и 375 Трудового кодекса РФ;

10.3.12. Обеспечивают соблюдение гарантий права на труд работникам, являвшимся членами выборного органа организаций Профсоюза и Профсоюза только с соблюдением порядка, установленного статьями 374 и 376 Трудового кодекса РФ.

10.3.13. Не подвергают дисциплинарному взысканию, не осуществляют перевод и увольнение по своей инициативе без учета мотивированного мнения профсоюзного органа соответствующего уровня (статья 193 Трудового кодекса РФ):

- членов постоянно действующих выборных коллегиальных руководящего органа управления (Комитета) и исполнительного органа Межрегиональной организации Профсоюза (Президиума);
- председателей и заместителей председателя первичной профсоюзной организации;
- работников, входящих в состав профсоюзного органа;
- работников, входящих в состав контрольно-ревизионной комиссии.

10.3.14. Предоставляют Уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза оплачиваемое свободное время в течение рабочей недели для исполнения возложенных на них функций, но не менее 2-х часов в неделю с оплатой в размере исходя из среднего месячного заработка.

10.4. Межрегиональная организация Профсоюза:

10.4.1. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников отрасли в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, в соответствии с законодательством РФ и настоящим Соглашением;

10.4.2. Осуществляет контроль за соответствием проектов коллективных договоров требованиям действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права путем проведения юридической экспертизы;

10.4.3. Организует обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, охраны труда и другим вопросам;

10.4.4. Участвует в проведении специальной оценки условий труда в подведомственных организациях.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящее Соглашение является правовым актом, его положения обязательны для всех учреждений Санкт-Петербурга и служат основой как для заключения коллективных договоров в подведомственных организациях, так и для трудовых договоров.

11.2. В соответствии с частью 7 статьи 48 Трудового кодекса РФ, работодатели, не участвовавшие в заключении данного Соглашения, вправе присоединиться к нему. Указанное предложение подлежит официальному

опубликованию и должно содержать сведения о регистрации Соглашения и об источнике его опубликования. Если работодатели, осуществляющие деятельность в отрасли здравоохранения, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования о присоединении к Соглашению не представили в орган, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому урегулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то Соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ, объединяющей работников данного работодателя.

11.3. Соглашение вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует в течение 3 лет, независимо от факта проведения его уведомительной регистрации.

11.4. Стороны договорились, что Комитет по здравоохранению доводит текст Соглашения до сведения руководителей учреждений, а Межрегиональная организация Профсоюза до первичных профсоюзных организаций в течение 2 (двух) недель с момента уведомительной регистрации Соглашения в Комитете по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, а также размещает его на официальных сайтах в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

11.5. Для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта Соглашения, изменений и дополнений в настоящее соглашение, а также для организации контроля за его выполнением на всех уровнях, на равноправной основе по решению Сторон образовывается постоянно действующая отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее по тексту – Комиссия). Состав Комиссии утверждается по договоренности сторон (приложение № 1 к настоящему Соглашению).

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

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

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

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

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

11.11. Итоги выполнения Соглашения рассматриваются Сторонами на совместных совещаниях не реже двух раз в год с последующим информированием о результатах работы руководителей организаций здравоохранения и профсоюзных организаций.

**От Комитета по здравоохранению
Санкт-Петербурга**

**От Межрегиональной
Санкт-Петербурга и Ленинградской
области организации Профсоюза
работников здравоохранения РФ**

Председатель комитета

Председатель



А.М. Сарана

«28» января 2026 г.



И.Г. Элиович

«28» января 2026 г.

к Отраслевому соглашению между
Комитетом по здравоохранению Санкт-Петербурга и
Межрегиональной Санкт-Петербурга и
Ленинградской области организацией
Профсоюза работников здравоохранения РФ
по основным направлениям социально-экономической
политики и развитию социального партнерства в сфере
здравоохранения Санкт-Петербурга на 2026-2028 годы

СОСТАВ
постоянно действующей отраслевой комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений

От Комитета по здравоохранению
Санкт-Петербурга

- | | |
|-----------------------------------|---|
| 1. Сарана Андрей Михайлович | - председатель
Комитета по здравоохранению |
| 2. Терешин Алексей Евгеньевич | - заместитель председателя
Комитета по здравоохранению |
| 3. Лебедева Алла Александровна | - начальник отдела по вопросам государственной
службы и кадров Комитета по здравоохранению |
| 4. Моторина Светлана Владимировна | - начальник отдела экономики и перспективного
планирования Комитета по здравоохранению |
| 5. Молокова Ирина Геннадьевна | - начальник юридического отдела Комитета по
здравоохранению |
| 6. Терентьев Александр Сергеевич | - специалист по охране труда Комитета по
здравоохранению |

**От Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области
организации Профсоюза работников здравоохранения РФ**

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. Элиович Иосиф
Григорьевич | - председатель Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников здравоохранения РФ |
| 2. Кустова Надежда
Михайловна | - заместитель председателя Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников здравоохранения РФ |
| 3. Пирожкова Наталья
Петровна | - заведующий отделом социального партнерства и специальных программ |
| 4. Хрулькова Татьяна
Анатольевна | - заведующий отделом организационной работы |
| 5. Чернышев Арсений
Алексеевич | - заведующий отделом правовой защиты и охраны труда - правовой инспектор труда ЦК Профсоюза по Санкт-Петербургу и Ленинградской области |
| 6. Малушко Геннадий
Николаевич | - технический инспектор труда ЦК Профсоюза по Санкт-Петербургу и Ленинградской области |

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
45 (сорок пять) листов

Председатель
Межрегиональной СПб и ЛО
организации Профсоюза
работников здравоохранения
РФ



И.Т. Эпилов

Председатель
Комитета по здравоохранению
Санкт-Петербурга



А.М. Сарана