

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
" 16 " октября 15
пр. № 16662/15-КД
Подпись: *Виталий*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Санкт-Петербургского государственного
бюджетного учреждения здравоохранения
«Городская поликлиника № 37»
на период с 01.01.2025 по 31.12.2027 г.г.

От Работодателя:



А.В. Ким

От Работников:

Председатель Профсоюзного
комитета



Е.А. Зверинцева

Межрегиональная Санкт-Петербурга
и Ленинградской области организация
Профсоюз работников здравоохранения РФ

Пр. № 04/25 КД

от 13.01.2025

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Раздел 7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Раздел 9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ.

Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Раздел 12. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Городская поликлиника № 37» в лице главного врача Кима Андрея Вячеславовича, именуемое далее «Работодатель», и работники Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника № 37», Представителем которых является профсоюзный комитет в лице председателя профсоюзного комитета Зверинцевой Елены Адольфовны, именуемой в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства, и заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующими Трехсторонним соглашением Санкт-Петербурга и Отраслевым соглашением между Комитетом по здравоохранению Санкт-Петербурга и Комитетом Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации по основным направлениям социально-экономической политики и развитию социального партнерства в сфере здравоохранения Санкт-Петербурга и распространяется на всех работников поликлиники, в том числе на руководителя поликлиники.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе поликлиники.

1.4. Нормы соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами Российской Федерации и нормативными правовыми актами, обязательны для включения в коллективный договор.

1.5. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2025 года и действует по 31 декабря 2027 года.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (*статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации*).

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования поликлиники, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с главным врачом поликлиники.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности поликлиники коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров с Работодателем по

подготовке, заключению или изменению коллективного договора.

1.9. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с республиканским, отраслевым соглашениями и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

1.11. Принятые Сторонами изменения или дополнения в коллективный договор оформляются протоколом, направляются на регистрацию в Комитет по труду и занятости Санкт-Петербурга или Ленинградской области в течение 7 календарных дней со дня подписания и доводятся до сведения работников учреждения в течение 10 рабочих дней со дня регистрации.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.13. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы поликлиники, повышения уровня жизни работников Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.14. При принятии решений по социально-трудовым вопросам Работодатель обязуется предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.15. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, и настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.16. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.17. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

1.18. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять решения (приказы, распоряжения и т.д.) Работодателя;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- отрабатывать норму рабочего времени;
- способствовать повышению производительности труда, использовать передовой опыт коллег;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом

несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения - 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 и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (*статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации*).

2.2. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2 (двух) экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (*статья 67 Трудового кодекса Российской Федерации*). Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Трудовые договоры с Работниками о приеме их на работу могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

(*статья 58 Трудового кодекса Российской Федерации*).

Срочный трудовой договор заключается:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

с лицами, поступающими на работу в поликлинику, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству.

(статья 59 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4.1. Должность главного врача и должности заместителей главного врача, замещаются Работниками в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от срока действия трудовых договоров. Работники, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации, при несогласии с переводом на иные должности, трудовой договор с Работником прекращается в связи с достижением им предельного возраста для замещения соответствующей должности.

2.4.2. Главный врач имеет право продлить срок пребывания Работника в должности заместителя руководителя до достижения им возраста семидесяти лет в порядке, установленном Уставом поликлиники.

2.4.3. Учредитель имеет право продлить срок пребывания Работника в должности главного врача, до достижения им возраста семидесяти лет по представлению общего собрания (конференции) Работников поликлиники.

2.4.4. Работники имеют право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) *(статья 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации).*

2.4.5. С письменного согласия Работников им может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая Работникам дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая Работникам дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работникам может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по

такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого Работники будут выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия Работников.

Работники имеют право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

(статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

2.6. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лиц, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с Работодателем, по договору с которым они проходили обучение;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

(статьи 70, 207 Трудового кодекса Российской Федерации)

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 (три) дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суде.

(статья 71 Трудового кодекса Российской Федерации)

2.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или

специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу в детское поликлиническое отделение № 12;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, на должности, которые в соответствии со своими служебными обязанностями должны иметь допуск к наркотическим средствам, и психотропным веществам, внесенным в Список 1 прекурсоров и культивируемым наркосодержащим растениям.

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (*статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации*).

2.7.1. Не позже следующего рабочего дня после даты издания приказа о приеме Работника, Работодатель подает в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации отчет ЕФС-1, утвержденной приказом Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации от 17.11.2023 № 2281.

2.8. Прекращение трудового договора между Работодателем и Работником регулируется статьями главы 13 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8.1. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 (три) календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, прекращается с выходом этого Работника на работу.

(*статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации*)

2.8.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за 2 (две) недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении.

По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий Коллективного договора, соглашения или трудового

договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник.

По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р.

По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (*статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации*) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у работодателя.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и Работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается. (*статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации*)

2.8.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8.4. Не позже следующего рабочего дня после даты издания приказа об увольнении Работника, Работодатель подает в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации отчет ЕФС-1, утвержденной приказом Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации от 17.11.2023 № 2281.

2.9. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления Дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося

неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора.

2.10. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией поликлиники, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 и статьями 178-181 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.11. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.12. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (*статья 60 Трудового кодекса Российской Федерации*).

2.13. Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (*статья 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации*).

2.14. Работодатель обязуется:

2.14.1. В трехдневный срок, со дня фактического начала Работником работы, издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить Работника с действующим Уставом учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) Работника под расписку (*статья 68 Трудового кодекса Российской Федерации*).

2.14.2. Осуществлять перевод Работников на другую работу, изменение определенных Сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (*статьи 72-74 Трудового кодекса Российской Федерации*).

2.14.3. Сохранять за Работником, получившим производственную травму или профессиональное заболевание, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять Работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4 (четырёх) месяцев (*часть 3 статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации*).

2.14.4. Не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения рабочих мест Работников учреждения, нарушения при этом правовых гарантий Работников. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобожденных в результате реорганизации, ликвидации учреждения, ухудшения финансового положения учреждения. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата учреждения, должны согласовываться с Профкомом.

При принятии решения о сокращении численности или штата Работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками, в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, Работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом Профком не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудовых договоров). В случае массового высвобождения Работников, администрацией осуществляется уведомление Профкома в письменной форме не

позднее, чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующего мероприятия, с указанием причин, критериев и количества Работников, подлежащих высвобождению, сроков увольнения и принимаемых мер по их трудоустройству.

Массовым сокращением считать:

- высвобождение Работников при полной ликвидации учреждения;
- высвобождение Работников при полной ликвидации структурного подразделения независимо от численности;
- сокращение 20 (двадцати) человек в течение 30 (тридцати) календарных дней.

Увольнение Работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

В целях реализации прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, Работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает Работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за 2 (два) месяца;
- регулярно в этот период предоставляет Работнику список вакантных должностей для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях;
- приостанавливает прием на работу на должности, на которые могут быть приняты сокращаемые Работники, до тех пор, пока не будут трудоустроены сокращаемые Работники;
- в первую очередь расторгает трудовые договоры с временными Работниками, совместителями, работающими на аналогичных должностях;
- предоставляет по письменному заявлению Работника в этот период не более 4 (четырёх) часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением средней заработной платы;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения или уменьшения массового высвобождения Работников.

При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, предоставляется следующим категориям работников:

- проработавшие в учреждении более 15 (пятнадцати) лет;
- за 2 (два) года до пенсии по возрасту;
- одинокие матери (отцы), имеющие детей до 16 лет (до 18 лет, если являются учащимися общеобразовательных учреждений);
- награжденные государственными наградами в связи с медицинской деятельностью;
- инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- члены профсоюзного комитета.

Работникам, высвобожденным при расторжении трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, предоставляются компенсации.

С письменного согласия Работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока (2 (два) месяца), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (часть третья статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.14.5. При увольнении Работника в связи с уходом на пенсию по старости (впервые), Работнику выплачивается единовременная выплата:

- проработавшим в учреждении от 5 до 10 лет - в размере 0,25 должностного оклада;
- проработавшим в учреждении от 10 до 15 лет - в размере 0,5 должностного оклада;
- проработавшим в учреждении от 15 до 20 лет - в размере 0,75 должностного оклада;
- проработавшим в учреждении свыше 20 лет - в размере 1,0 должностного оклада.

2.15. Электронный документооборот в сфере трудовых отношений в поликлинике не осуществляется.

2.16. Профсоюзный комитет обязуется:

2.16.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

2.16.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками – членами Профсоюза (*статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации*).

2.16.3. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

2.16.4. Предпринимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по предотвращению массовых сокращений Работников.

2.16.5. Обеспечивать защиту и представительство Работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными Работодателем. (Приложение № 2)

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников поликлиники не может превышать 40 часов в неделю (*статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации*), для медицинских Работников – не более 39 часов в неделю (*статья 350 Трудового кодекса Российской Федерации*). (*Отнесение к медицинским работникам осуществляется в соответствии с Федеральным Законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.05.2023 № 205н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников»*).

Если главный врач, заместители главного врача, главная медицинская сестра в соответствии со своими трудовыми (должностными) обязанностями, осуществляют медицинскую деятельность, то им устанавливается продолжительность рабочей недели как медицинским работникам. Заведующим структурными подразделениями – врачам лечебно-профилактических организаций,

устанавливается продолжительность рабочей недели такой же продолжительности, как и для врачебного персонала возглавляемого подразделения.

В целях повышения эффективности оказания медицинской помощи для отдельных категорий работников, в том числе, занимающих административные и технические должности, может устанавливаться скользящий график работы.

3.3. Продолжительность рабочей недели Работников устанавливать в соответствии с действующими нормативными документами (*Трудовым кодексом Российской Федерации статья 92, статья 350, постановлением Правительства Российской Федерации от 14.12.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» (с изменениями и дополнениями от: 01.02.2005., 04.09.2012., 24.12.2014).*

Перечень должностей, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочей недели прилагается к коллективному договору. (Приложение №4)

3.4. Рабочее время Рабочее время логопедов устанавливается подпунктом 2.8.1 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 (в редакции от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Продолжительность рабочей недели прилагается к коллективному договору. (Приложение № 4)

3.5. В СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37» в течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается. Указанный перерыв не предоставляется Работникам, если установленная для них продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.6. В режиме непрерывной рабочей недели – круглосуточно – работают:

- отделение скорой медицинской помощи;
- травматологическое отделение;
- рентгенолаборанты, обеспечивающие работу травматологического отделения;
- вахтеры и работники, направляемые на работу в загородные детские оздоровительные и дошкольные образовательные учреждения.

Начало работы подразделений с 8-00 утра, без перерывов на обед, круглосуточно.

3.7. В выходные и нерабочие праздничные дни работа осуществляется в соответствии с действующим законодательством и нормативными документами вышестоящих исполнительных органов государственной власти.

3.8. Работодатель обеспечивает при пятидневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня согласно Приложению № 4 коллективному договору.

3.9. Работодатель устанавливает ежемесячный учет рабочего времени для всех категорий работников.

3.10. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется графиками сменности, утвержденными Работодателем (не более 12 часов).

Работодатель доводит графики работы (сменности) до сведения Работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд по основной должности запрещается.

3.11. По письменному заявлению Работников устанавливается продолжительность смены до 24 часов для сотрудников:

- отделения скорой медицинской помощи;
- травматологического отделения;
- рентгенолаборантов, обеспечивающих работу травматологического отделения;
- вахтеров и работников, направляемых на работу в загородные детские оздоровительные и дошкольные образовательные учреждения.

3.12. Работникам, предусмотренным в соответствующем Перечне (Приложение № 5 к коллективному договору), устанавливается ненормированный рабочий день.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени по распоряжению Работодателя.

Количество и продолжительность рабочих смен по графику сменности (графику работы) при ненормированном рабочем дне определяются исходя из общеустановленной продолжительности рабочей недели по данной должности. Дни еженедельного отдыха, нерабочие праздничные дни предоставляются Работникам с ненормированным рабочим днем на общих основаниях.

3.13. В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским Работникам с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Дежурство на дому - пребывание медицинского Работника дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

Дежурство на дому может устанавливаться как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства.

Медицинским Работникам, осуществляющим дежурство на дому, Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается суммированный учёт рабочего времени.

Время начала и окончания дежурства на дому определяется графиком работы, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.14. Работодатель обязуется:

3.14.1. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- многодетных родителей (многодетной семьей признается семья, в которой воспитываются трое и более детей в возрасте до 18 лет, а при обучении детей в общеобразовательных организациях и государственных образовательных организациях по очной форме обучения на бюджетной основе - до окончания обучения, но не более чем до достижения ими возраста 23 лет).

3.14.2. Не привлекать к работе в ночное время:

- беременных женщин.

3.14.3. Привлекать к работе в ночное время только с письменного согласия Работников, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их в письменной форме со своим правом, отказаться от работы в ночное время:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов.

3.14.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час, в том числе и для работников, которым установлено неполное рабочее время, и работающих на условиях совместительства.

3.14.5. Привлекать Работника к работе в установленный для него день отдыха или нерабочий праздничный день только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Привлекать Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, перечисленных в части 3 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14.6. Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их под роспись со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов.

Работа в нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени не учитывается как сверхурочная работа.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

4.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Она рассчитывается от времени окончания работы накануне выходного дня до начала работы (смены) в следующий после выходного рабочий день. *(статья 110 Трудового кодекса Российской Федерации, Письмо Минтруда России от 12.08.2020 № 14-2/10/П-7979).*

4.2. Всем Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка *(статьи 114, 115 Трудового кодекса Российской Федерации).*

4.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

(статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации)

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

О времени начала отпуска Работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

(статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации)

4.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- направления работника на курсы повышения квалификации;
- военные сборы.

Перенос отпуска на другой срок оформляется приказом Работодателя на основании письменного заявления Работника.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, с согласия Работника отпуск может быть перенесен на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

(статья 124 Трудового кодекса Российской Федерации)

В исключительных случаях, по решению Комиссии по рассмотрению заявлений сотрудников о внесении изменений в график отпусков (перенос отпуска), ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен по соглашению сторон.

По письменному представлению руководителя подразделения и личному заявлению Работника, при предоставлении путёвки на санаторно-курортное лечение, цикл повышения квалификации, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен без рассмотрения на Комиссии по рассмотрению заявлений сотрудников о внесении изменений в график отпусков (перенос отпуска).

4.6. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

(статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации)

4.7. Отзыв из отпуска производится только с письменного согласия Работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет;
- работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

(статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации)

4.8. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

(статья 126 Трудового кодекса Российской Федерации)

4.9. Работникам-инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

4.10. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей в соответствии с пунктом 2 статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска следующим категориям Работников:

4.10.1. Работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 степени (Приложение № 6 к коллективному договору).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней *(статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации)*.

В стаж работы, дающей право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.10.2. Работникам с ненормированным рабочим днем, не менее трех календарных дней (Приложение № 5 к коллективному договору).

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются нормативными правовыми актами Правительства Санкт-Петербурга.

4.10.3. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора.

4.10.4. Некоторым категориям медицинских Работников устанавливается дополнительный отпуск за стаж работы.

Дополнительный отпуск продолжительностью 3 рабочих дня за непрерывную работу в данной должности в данном учреждении свыше трех лет устанавливается:

- заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями, врачам-терапевтам и педиатрам участковым, медицинским сестрам участковым;
- заведующим и старшим врачам отделения скорой медицинской помощи, врачам скорой медицинской помощи, старшему фельдшеру отделения скорой медицинской помощи, фельдшерам скорой медицинской помощи (выездных

бригад), среднему медицинскому персоналу по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; перешедшим с должностей среднего медицинского персонала выездных бригад скорой медицинской помощи;

- врачу общей практики, медицинской сестре врача общей практики.

4.10.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению Работодатель, с учетом своих производственных и финансовых возможностей, может предоставлять кратковременные отпуска с сохранением средней заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год или за счёт средств от внебюджетной деятельности в случаях:

- бракосочетания – 1 рабочий день (для сотрудников, вступающих в брак);
- в связи со свадьбой детей работника – 1 рабочий день;
- рождения ребенка (отцу) – 1 рабочий день;
- смерти лиц, состоящих с работником в близких родственных отношениях (супруг, супруга, родители, дети) – 2 рабочих дня, используемых в течение 60 календарных дней со дня смерти;
- в связи с окончанием ребенка работника 11 класса – День выпускника (последний звонок или выпускной вечер) – 1 рабочий день на выбор;
- поступления ребенка работника в первый класс – 1 сентября – 1 рабочий день.

4.10.5.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению Работодатель может предоставлять отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней (подряд) в случаях:

- бракосочетания (для сотрудников, вступающих в брак);
- рождения ребенка (родителям);
- смерти лиц, состоящих с работником в близких родственных отношениях (супруг, супруга, родители, дети).

4.11. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (*статья 120 Трудового кодекса Российской Федерации*).

4.12. При увольнении Работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (как основные, так и дополнительные). Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета 2,33 календарных дня (*28 дней/12 месяцев*) за каждый отработанный, полный месяц.

Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам-инвалидам предоставляется из расчета 2,5 календарных дня (*30 дней/12 месяцев*).

Полными месяцами считаются те месяцы, в которых Работник отработал 15 и более календарных дней.

По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.13. Работодатель обязуется:

4.13.1. До истечения шести месяцев непрерывной работы, а также во все последующие годы предоставлять право использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время следующим работникам:

- несовершеннолетним в возрасте до восемнадцати лет (*статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации*);

- обучающимся без отрыва от производства;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в поликлинике;
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);
- работникам, имеющим детей-инвалидов;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работникам из числа граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (статья 14 Закона Российской Федерации от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);
- Ветеранам и участникам Великой Отечественной войны, ветераном боевых действий (статьи 14-19 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);
- Героям Социалистического труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы (статья 6 Федерального закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);
- Героям Советского Союза, Героям России, полным кавалерам ордена Славы (пункт 3 статьи 8 Закона Российской Федерации от 15.01.1993 № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»);
- работникам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России» (статья 23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);

Указанным категориям предоставляются ежегодные отпуска в удобное для них время на основании письменного заявления Работника, предоставленному Работодателю до составления графика отпусков.

4.13.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, Работнику на основании его письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

(статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации)

4.13.3. Четыре дополнительных выходных дня в месяц с сохранением среднего дневного заработка для ухода за детьми-инвалидами, которые могут быть использованы одним из родителей, либо разделены ими между собой по своему

усмотрению (*статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации*).

4.13.4 Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

(*статья 255 Трудового кодекса Российской Федерации*)

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у Работодателя.

(*статья 260 Трудового кодекса Российской Федерации*)

4.13.5. По заявлению женщины предоставить ей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

По заявлению женщины, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за Работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

(*статья 256 Трудового кодекса Российской Федерации*)

4.13.6. Работникам, усыновившим ребенка, предоставить отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию Работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

(*статья 257 Трудового кодекса Российской Федерации*)

4.13.7. Предоставлять в течение рабочего дня (смены) перерывы для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается. Указанный перерыв не предоставляется Работникам, если установленная для них продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов (*статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации*).

4.14. Профсоюзный комитет обязуется:

4.14.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора и соглашений (*статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации*).

4.14.2. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации при привлечении Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.14.3. Предоставлять мотивированное мнение по графику отпусков.

4.14.4. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов Работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Считать оплату труда Работников, предоставление им мер социальной поддержки и гарантий, предусмотренных законодательством, приоритетным направлением совместной деятельности.

5.1.2. Разрабатывать и реализовывать комплекс мер, обеспечивающих право Работников на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы соответствующей качеству затраченного труда на основе «эффективного контракта» с Работником.

5.2. Оплата труда Работников осуществляется на основании Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1673 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», Регионального Соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, Положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, утвержденного распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 15.02.2011 № 58-р с последующими изменениями и дополнениями, Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, утвержденных распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 23.03.2011 № 121-р с последующими изменениями и дополнениями, а также Положением об оплате труда СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37» (Приложение № 7).

5.3. Номенклатура должностей медицинского и фармацевтического персонала учреждения определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим нормативно-правовое регулирование в сфере здравоохранения.

5.4. Система оплаты труда, размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются Работодателем в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 7 к коллективному договору) и Положением о премировании (Приложение № 8 к коллективному договору), разработанными в соответствии с нормативными документами, утвержденными в учреждении и согласованными с Профсоюзным комитетом, но не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации и субъекта Федерации.

Основной формой оплаты труда является повременная форма. В учреждении также может вводиться сдельная, а также коллективная (бригадная) и другие формы оплаты труда.

5.5. Размер заработной платы Работника определяется исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными актами.

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата Работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, в который не включаются компенсационные и стимулирующие выплаты, установленного Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

5.6. Оплата труда Работников по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада, либо в зависимости от выработки, исходя из сдельных расценок, доплат, надбавок и выплат компенсационного характера.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (видам работ).

5.7. Базовая единица - величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

5.8. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе базовой единицы, умноженной на коэффициенты, определенные в Положении об оплате труда (Приложение № 7 к коллективному договору).

Оплата труда по общеотраслевым должностям специалистов и служащих осуществляется в соответствии с Положением о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга от 15.02.2011 № 58-р с последующими изменениями и дополнениями.

5.9. Оплата труда рабочих производится на основе тарифной сетки.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, определенный в Положении об оплате труда (Приложение № 7 к коллективному договору).

Размер тарифной ставки (оклада) определяется в повышенном размере, определенном в Положении об оплате труда (Приложение № 7 к коллективному договору).

5.10. Основанием для повышенного размера оплаты является перечень должностей работников, на которых распространяется повышающий коэффициент (коэффициент специфики работы за «Опасные для здоровья и тяжелые условия труда»).

Порядок повышения тарифной ставки (оклада) других профессий рабочих (не относящихся к медицинскому персоналу), занятых на работах с особыми условиями труда, определяется в «Методических рекомендациях по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга».

5.11. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-

квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

5.12. Доплаты за работу в ночное время:

- рабочим - из расчета часовой тарифной ставки (оклада);
- медицинским, фармацевтическим работникам, другим специалистам и служащим - из расчета должностного оклада по занимаемой должности.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной и скорой медицинской помощи, выездному персоналу и фельдшерам (медицинским сестрам) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, доплата за работу в ночное время производится соответственно в размере 80 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада).

Перечень этих подразделений (должностей) утверждается Работодателем по согласованию Профкомом (Приложение № 9 к коллективному договору).

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.13. Надбавки стимулирующего характера.

Надбавки стимулирующего характера определяются Положением об оплате труда, устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения), а также напряженность в труде.

Надбавки начисляются на должностной оклад и предельными размерами не ограничиваются.

Надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более одного квартала, приказом по учреждению на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Руководителю учреждения (главному врачу), надбавки устанавливаются решением вышестоящего органа управления здравоохранением за работу, направленную на развитие учреждения, применение в практике учреждения передовых методов диагностики и лечения больных, новых лекарственных средств и медицинского оборудования, передовых методов обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Надбавки стимулирующего характера предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой надбавки исчисляется из должностного оклада (ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

5.14. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни:

Выходным и праздничным нерабочим днем считать время с 00-00 до 24-00.

В случае привлечения Работников к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере за фактически проработанные часы (*статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации*).

Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (*статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации*).

При выборе Работником компенсации в виде предоставления другого дня отдыха время использования этого дня должно быть согласовано с Работодателем не позже 30 календарных дней со дня работы. Указанный день отдыха предоставляется приказом Работодателя по письменному заявлению Работника. При этом за каждый день работы в выходной день или нерабочий праздничный день, независимо от количества фактически отработанных часов, предоставляется целый дополнительный день отдыха.

5.15. Премирование

Премирование Работников производится комиссией по премированию в соответствии с Положением о премировании (Приложение № 10 к коллективному договору). Комиссия по премированию утверждается приказом по учреждению по согласованию с Профсоюзным комитетом. В состав комиссии обязательно включается представитель Профсоюзного комитета.

Размер премии предельными размерами не ограничивается. Премирование руководителя учреждения (главного врача) производится по результатам оценки деятельности учреждения в целом вышестоящим органом управления здравоохранением.

После согласования с Профсоюзным комитетом Положение о премировании доводится до Работников.

5.16. Порядок проведения тарификации Работников.

Для проведения работы по определению размеров должностных окладов медицинских работников, специалистов с немедицинским образованием, служащих и месячных окладов (тарифных ставок) рабочих, приказом Работодателя создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, заместителя главного врача по кадрам, заместителя главного врача по экономике, представителя Профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых Работодателем к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является Работодатель или назначенный им заместитель.

Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих Работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

5.17. Другие вопросы оплаты труда.

Оплата труда Работников, принятых на условиях совместительства и на условиях почасовой оплаты труда, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, нормативными актами Санкт-Петербурга и Положением о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, утвержденного распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 15.02.2011 № 58-р с последующими изменениями и дополнениями.

В случае вызова Работника в учреждение, время, затраченное на оказание медицинской помощи, оплачивается из расчета должностного оклада врача или среднего медицинского работника за фактически отработанные часы с учетом времени переезда.

Доплата за работу в ночное время производится только за фактическое время,

затраченное на оказание медицинской помощи с учетом времени переезда.

Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными Работниками учреждения, производится в соответствии с Положением об оплате труда.

Работникам учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей, расширение зоны обслуживания) или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника.

Срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу одномоментно, не может превышать 4-х месяцев. Ее содержание и объем устанавливается Работодателем с письменного согласия Работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель имеет право досрочно отменить поручение по ее выполнению, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей, расширение зоны обслуживания) или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника отражены в Положении об оплате труда.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в соответствии с действующим законодательством и максимальным размером не ограничиваются.

5.18. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить аттестацию рабочих мест.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены письменно не позднее, чем за 2 месяца.

Нормы труда могут быть пересмотрены с учетом мнения Профсоюзного комитета не чаще 1 раза в год по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии, и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными Работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

5.19. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату 2 раза в месяц, 15 и 30 числа каждого месяца;
- выплату заработной платы осуществлять через банкоматы и пункты выдачи наличных;
- в случае, когда выплата заработной платы совпадает с выходными и праздничными днями, выплату заработной платы производить накануне;
- предоставлять информацию Работнику о начислении заработной платы, налогах и причитающейся к выплате сумме;
- предоставлять информацию Профсоюзному комитету о начислениях и удержаниях профсоюзных взносов;
- по письменному обращению Работника предоставлять информацию Профсоюзному комитету о его начислениях заработной платы, налогах и

причитающейся к выплате сумме.

5.20. Работодатель вправе выдавать внеплановые авансы по заявлениям в счет заработной платы Работникам.

5.21. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат независимо от источников этих выплат (*статья 139 Трудового кодекса Российской Федерации*).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (*статья 139 Трудового кодекса Российской Федерации*).

5.22. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работнику:

- расходы по проезду - не менее 100 рублей;
- расходы по найму жилого помещения - не менее 100 рублей в день;
- суточные - не менее 100 рублей в день;
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома Работодателя - не менее 100 рублей.

5.23. При переводе Работника на другую работу в связи с повреждением здоровья (профессиональное заболевание, увечье) по вине Работодателя Работнику выплачивается разница между прежней месячной заработной платой и заработком на новой работе.

5.24. Ответственность Работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся Работнику.

Работодатель (или его представители, уполномоченные им в установленном порядке), допустившие задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (*статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации*).

При установлении факта неправильной оплаты труда Работодатель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате Работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

Удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Заработная плата, излишне выплаченная Работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана за исключением случаев, указанных в статье 137 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае несвоевременной выплаты заработной платы, либо при неправильном ее начислении Работники могут обратиться за рассмотрением индивидуального трудового спора в комиссию по трудовым спорам учреждения, а в случае несогласия с решением комиссии Работники могут обратиться в суд (*статья 382 Трудового кодекса Российской Федерации*).

При рассмотрении трудовых споров о денежных требованиях, кроме требований о выплате Работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, орган, рассматривающий спор, имеет право вынести решение о выплате Работнику причитающихся сумм не более, чем за три года.

В случае невыплаты Работодателем в установленные сроки заработной платы Профсоюзный комитет вправе направить представление Работодателю о нарушении условий коллективного договора, которое должно быть рассмотрено в недельный срок.

В случае отказа устранить эти нарушения или не достигении согласия, разногласия рассматриваются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (*статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации*).

5.25. В случае задержки выплаты заработной платы или денежных выплат при увольнении одновременно начисляется денежная компенсация. Денежная компенсация выплачивается на основании статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не ниже одной трехсотой действующей ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Денежная компенсация отражается в расчётном листке отдельной строкой.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда работников, их безопасность при эксплуатации зданий, оборудования, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов.

6.2. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (*ст. 37 Конституции Российской Федерации*), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств поликлиники;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств поликлиники;
- гарантии и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашениями, если он занят на работах с вредными или опасными условиями труда;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья или в случае не обеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты.

За работником сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда.

6.3. Работодатель разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты в целях создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда в силу статей 214, 217 Трудового кодекса Российской Федерации на основании Примерного положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 776н, и на основании

иных нормативных правовых актов, устанавливающие государственные нормативные требования охраны труда.

Локальные нормативные акты по охране труда утверждаются Работодателем с учетом специфики своей деятельности и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Работодатель организует проведение оценки профессиональных рисков (далее – ОПР), включающем в себя следующие этапы:

- разработка методики ОПР;
- идентификация (выявление) опасностей;
- оценка уровней профессиональных рисков опасностей;
- разработка и реализация мероприятий по исключению или снижению уровня профессиональных рисков;
- оценка профессиональных рисков опасностей, в отношении которых работодатель реализовал мероприятия по исключению или снижению их уровня;
- в иных случаях, предусмотренных методикой ОПР работодателя.

6.5 Работодатель обеспечивает создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда.

6.5.1 Работодатель при создании, организации работы службы (отдела) охраны труда и расчете численности специалистов по охране труда обязуется руководствоваться нормами Рекомендаций по структуре службы охраны труда в поликлинике и по численности работников службы охраны труда, утвержденных приказом Минтруда России от 31.01.2022 № 37.

6.5.2. Работодатель обязуется создать и оснастить кабинет охраны труда и уголки охраны труда в его структурных подразделениях, а также оснастить их в соответствии с Рекомендациями по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, утвержденными приказом Минтруда России от 17.12.2021 № 894.

6.6. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по охране труда. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда формируется на основании мероприятий, предусмотренных Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденный приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н, а также мероприятий, указанным в пунктах 3 и 3.1 Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденных приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н.

Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда согласно ежегодно принимаемой сметы расходов на охрану труда.

Заключать соглашение по охране труда (Приложение № 11).

6.7. Работодатель (в случае возможности) обязуется до 1 августа ежегодно направлять в филиал регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации заявление о финансовом обеспечении предупредительных мер в соответствии с Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденными

приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н.

6.8. Работодатель (в случае возможности) обязуется до 1 ноября ежегодно направлять в филиал регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации заявление об установлении скидки к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на очередной финансовый год в соответствии с Правилами установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 30.05.2012 № 524, и Методикой расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденной приказом Минтруда России от 01.08.2012 № 39н.

6.9. Работодатель обязуется создать и оснастить кабинет охраны труда и уголки охраны труда в его структурных подразделениях, а также оснастить их в соответствии с Рекомендациями по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, утвержденными приказом Минтруда России от 17.12.2021 № 894.

6.10. Работодатель обязуется разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. А также ежегодно разрабатывать и утверждать отдельным локальным нормативным актом план мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

План мероприятий по улучшению условий и охраны труда должен содержать следующую информацию:

- содержание мероприятий (работ) по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков;
- единица учета (рабочее место, человек);
- количество выполненной работы, закупаемого оборудования и так далее;
- финансирование (затраты, стоимость работ), тыс. руб.;
- срок выполнения мероприятий;
- ответственное лицо за выполнение мероприятия;
- ожидаемая социальная эффективность – количество работающих, которым улучшаются условия труда (всего и в том числе женщин).

6.11. Работодатель или Профсоюз имеет право инициировать создание комиссии по охране труда (в случае его отсутствия) в соответствии со статьей 224 Трудового кодекса Российской Федерации. Комиссия по охране труда создается и действует на паритетной основе и состоит из четного числа членов в количестве не менее 4 человек.

В целях установления основных задач, функций, прав комитета (комиссии) по охране труда, а также организации его работы, работодатель утверждает положение о комиссии по охране труда в соответствии с Примерным положением о комиссии по охране труда, утвержденным приказом Минтруда России от 22.09.2021 № 650н.

6.12. Работодатель предоставляет членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда Профсоюза возможность осуществлять в рабочее время проверки соблюдения государственных нормативных требований охраны труда.

6.13. Работодатель за счет собственных средств направляет членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда Профсоюза на обучение

требованиям охраны труда в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

6.14. Создает условия и оказывает помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, проводит их обучение по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств поликлиники.

Предоставляет уполномоченным лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей до 2 (двух) часов в неделю с сохранением места работы (должности).

- рассматривает представления профсоюзных инспекторов труда и (или) уполномоченных 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 принятых мерах организацию профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

- обеспечивает постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;

- не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.15 Работодатель разрабатывает и утверждает отдельным локальным нормативным актом положение об обучении по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в соответствии с Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464, и иными государственными нормативными требованиями охраны труда, регулирующими безопасность конкретных видов работ. Положение об обучении по охране труда и проверки знаний требований охраны труда, утвержденное работодателем, должно устанавливать либо организовывать обеспечение утверждения работодателем следующих документов:

- программа вводного инструктажа по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по охране труда;

- объем мероприятий и требований охраны труда, содержащихся в инструкциях и правилах по охране труда, разрабатываемых работодателем, и вопросы оказания первой помощи пострадавшим (перечень инструкций и правил по охране труда), которые необходимо учитывать при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте;

- случаи проведения целевого инструктажа по охране труда для работников;

- формы проведения проверки знания требований охраны труда работников при инструктаже по охране труда;

- порядок регистрации проведенного инструктажа по охране труда и форма его документирования;

- перечень профессий и должностей работников, которым необходимо пройти стажировку (при необходимости) на рабочем месте;

- программы стажировки на рабочем месте или иной локальный нормативный акт, включающим в себя отработку практических навыков выполнения работ с использованием знаний и умений, полученных в рамках обучения требованиям по охране труда;

- порядок проведения периодических тренировок и (или) учений для

отдельных видов работ (при необходимости);

- программы обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- программы обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты для работников, использующих специальную одежду и специальную обувь;

- перечень должностей и профессий работников, проходящих обучение требованиям охраны труда в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда;

- программы обучения, содержащие информацию о темах обучения, практических занятиях, формах обучения, формах проведения проверки знания требований охраны труда, а также о количестве часов, отведенных на изучение каждой темы, выполнение практических занятий и на проверку знания требований охраны труда. Программы обучения подразделяются на следующие виды в зависимости от категории работников:

- программы обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда продолжительностью не менее 16 часов;

- программы обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках СОУТ и ОПР, продолжительностью не менее 16 часов;

- перечень должностей и профессий работников и виды программ обучения требованиям охраны труда, по которым должны проходить обучение соответствующие работники;

- комиссия по проверке знания требований охраны труда работников;
- форма и порядок учета работников, подлежащих обучению по охране труда;
- порядок регистрации результатов проверки знания требований охраны труда и форма его документирования.

6.16.1. Работодатель организует обучение работников требованиям охраны труда и проверку знания требований охраны труда с отрывом от работы.

6.16.2. Работодатель в целях проведения силами поликлиники обучения требованиям охраны труда обязан обеспечить наличие:

- материально-техническую базу в виде мест обучения работников или учебных помещений, а также оборудования, технических средств обучения для осуществления процесса обучения по охране труда;

- учебно-методическую базу в виде программ обучения по охране труда и учебных материалов для каждой программы обучения по охране труда.

6.17. Работодатель разрабатывает и утверждает отдельными локальными нормативными актами порядок и нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты от 29.10.2021 № 767н, на основании Единых типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 12).

Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, установленные Работодателем, должны содержать следующую информацию:

- наименование структурного подразделения (в соответствии со штатным расписанием);

- наименование профессии или должности работника (в соответствии со

штатным расписанием), при необходимости виды выполняемых работ;

- наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;

- норма выдачи соответствующих средств индивидуальной защиты на год;

- пункт и краткое наименование типовых норм, в соответствии с которыми работникам устанавливаются соответствующие средства индивидуальной защиты.

6.17.1. При разработке норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты Работодатель с учетом мнения профкома и исходя из своего финансово-экономического положения вправе:

- а) установить нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;

- б) заменить один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

Контролировать правильное их использование, проводить их ремонт, стирку, подгонку по размеру. Вести учет выдачи СИЗ через личные карточки работников.

6.18. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

- оформление досрочной страховой пенсии по Списку № 1 и Списку № 2 в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласованным с территориальными органами Социального фонда России.

6.19. Работодатель должен обеспечить проведение специальной оценки условий труда рабочих мест работников с обязательным участием представителя Профсоюза, в порядке, установленном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» на рабочих местах (подразделениях).

Ознакомить работников с результатами специальной оценки условий труда под роспись, внести соответствующие изменения в трудовые договоры. По результатам специальной оценки разработать совместно с профсоюзной организацией план мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.

6.20. Работодатель в целях проведения медицинских осмотров (*статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации*) подготавливает и утверждает отдельными локальными нормативными актами:

- а) список должностей и профессий работников, подлежащих прохождению обязательного психиатрического освидетельствования, которые осуществляют отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов).

- б) списки:

- лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам;

- работников, подлежащих периодическим осмотрам;

- работников медицинских организаций, которые проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации, утвержденным приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н;

6.21. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (*статья 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации*).

6.22. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников. Своевременно расследовать несчастные случаи на производстве с участием представителей профсоюзного комитета и уполномоченных по охране труда, вести учет и анализ несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.23. При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов (*статья 228.1 Трудового кодекса Российской Федерации*).

6.24. Профсоюзный комитет обязуется:

6.24.1. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением Работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов по охране труда и здоровья работников с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда.

При выявлении нарушений выдавать Работодателю представления об устранении выявленных нарушений, которые являются обязательными для рассмотрения (*статья 20 Федерального закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации, п.п. 3.1., 4.6. Рекомендаций об уполномоченных лицах Профсоюза*).

6.24.2. Организовать работу уполномоченных лиц Профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, по соблюдению работниками требований безопасности.

6.24.3. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях Профсоюзного комитета, в суде.

6.25. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуется:

6.25.1. Проводить анализ состояния временной нетрудоспособности в коллективе и причины трудопотерь.

6.25.2. Разрабатывать и осуществлять мероприятия по профилактике производственно-обусловленных заболеваний.

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании вопросов гарантии области занятости договорились о том, что:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- способствовать оформлению досрочного выхода на пенсию лиц предпенсионного возраста;

- по согласованию с Профсоюзным комитетом вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массового сокращения рабочих мест или увольнения работников, в том числе при изменении

организационных или технологических условий труда (*статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации*);

- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (*пункт 3 статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации*), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета (*часть 3 статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации*);

- обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы по целевому договору.

7.1.2. Создавать условия для реализации в поликлинике принципа непрерывного повышения квалификации кадров:

- организовывать процесс непрерывного развития работников на базе учебных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров;

- включать в состав рабочей группы (комиссии) по проведению мероприятий, связанных с внедрением профессиональных стандартов в поликлинике, представителей Профсоюзного комитета;

- запрашивать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, связанных с внедрением профессиональных стандартов;

- принимать меры по организации профессионального обучения работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов.

7.1.3. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определять по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.1.4. При направлении работника на обучение или профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

7.1.5. Повышение квалификации, присвоение квалификационных категорий медицинских и фармацевтических работников осуществлять не реже 1 раза в 5 лет.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы, сообщать персонифицированные данные работников в Фонд социального страхования, обязательного медицинского страхования, Пенсионный Фонд и по требованию доводить до сведения Работников отправленную в Пенсионный фонд информацию.

8.1.2. Не препятствовать работе комиссии Профсоюзного комитета или ее полномочного представителя по пенсионным вопросам, обеспечить их доступ ко всем сведениям, сообщенным Работодателем в органы Пенсионного фонда.

8.1.3. Ежегодно совместно с представителями Профсоюзного комитета производить ревизию трудовых книжек Работников. В случае неправильного оформления трудовой книжки или установления неточных, ошибочных записей по предыдущим местам работы - направлять с письменного согласия Работника запросы в соответствующие организации с просьбой подтвердить уточняющим документом записи, вызывающие сомнение.

8.1.4. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний:

- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров Работников, подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов;

- проведение ежегодных профилактических осмотров Работников с целью раннего выявления онкозаболеваний;

- флюорографическое обследование Работников в соответствии с действующими нормативными документами;

- проведение вакцинации Работников;

- прохождение Работниками диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:

- освобождение от работы на один рабочий день один раз в 3 (три) года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка работников до 40 лет;

- освобождение от работы на один рабочий день 1 (один) раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка работников достигших возраста 40 лет;

- освобождение от работы на 2 (два) рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы в течение 3 (трех) рабочих дней после прохождения диспансеризации.

8.1.5. В целях предоставления дополнительных мер социальной поддержки Работникам, заключившим в период проведения специальной военной операции контракт о прохождении военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации осуществлять ежемесячную денежную выплату в размере 50 000,00 рублей в период действия контракта, при предъявлении подтверждающих документов.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за проведением лечебно-оздоровительных мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и укрепление здоровья Работников.

8.2.2. Осуществлять контроль за расходованием средств бюджета государственного социального страхования, за правильностью применения пенсионного законодательства Российской Федерации.

8.2.3. Осуществлять единовременные выплаты членам профсоюза в связи:

- с длительной нетрудоспособностью (свыше 30 календарных дней);

- с несчастным случаем на производстве.

8.2.4. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в связи:

- со смертью работающего и членов его семьи;

- с приобретением путевок на лечение, оздоровление работников и их детей до 15 лет включительно;

- с оплатой дополнительных медицинских услуг.

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

9.1. Стороны коллективного договора считают молодыми работниками поликлиники граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее – молодые работники).

9.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в поликлинике являются:

- проведение разъяснительной работы с молодыми работниками в целях закрепления их в поликлинике;
- развитие творческой активности молодых работников;
- обеспечение молодых работников правовой и социальной защищенностью.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;

9.3.2. В целях организации и проведения профессиональной поддержки и сопровождения молодых специалистов (работников), регулирования отношений между новым работником и квалифицированным специалистом по передаче профессиональных знаний, умений и навыков, закреплять за молодыми специалистами (работниками) в первый год их работы в поликлинике наставников в соответствии с Положением о наставничестве.

9.3.3. 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;

9.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с законодательством Российской Федерации;

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

9.3.6. Содействовать созданию и работе Молодежного Совета первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности поликлиники;

9.4. Профсоюзный комитет обязуется:

9.4.1. Создать при Профсоюзном комитете комиссию по работе с молодежью.

9.4.2. Активно использовать законодательную нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

9.4.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

9.4.4. Не допускать установления испытательного срока при приеме на работу для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения (*статья 70 Трудового кодекса Российской Федерации*).

9.5. Работодатель и Профсоюзный комитет:

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

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны коллективного договора договорились о нижеследующем:

10.1. Работодатель:

- признает право Профсоюзного комитета на заключение от Работников коллективного договора, а также на контроль за исполнением обязательств Работодателя, предусмотренных данным коллективным договором, на ознакомление с результатами финансово-хозяйственной деятельности поликлиники и внесение при необходимости предложений;

- соблюдает права и гарантии первичной профсоюзной организации, ее членов и выборных органов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза, настоящим коллективным договором;

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления учреждения, комиссии по оценке деятельности Работников и учреждения (*статья 52 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 3 статьи 16 закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*). В том числе, привлекать Председателя профкома и/или его первого заместителя к мероприятиям, по контролю рабочего времени сотрудников учреждения, по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка.

10.2.2. Предоставлять Профсоюзному комитету полную и достоверную информацию по следующим вопросам (*статья 53 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 17 закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*):

- экономического положения учреждения (по согласованию);
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения Работников в связи с сокращением численности и (или) штата, реорганизацией или ликвидацией поликлиники;
- предполагаемого введения или изменения норм или оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда Работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий Работников (по согласованию).

10.2.3. Не препятствовать осуществлению представителями Профсоюзного комитета, профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и права требовать устранения выявленных нарушений (*статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 19 закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*), а также представляет бесплатную информацию о деятельности учреждения по социально-трудовым вопросам для реализации уставных целей и задач Профсоюза.

10.2.4. Рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы

трудового права, принимает меры по устранению выявленных нарушений и сообщает о принятых мерах их представителям в недельный срок со дня получения требования.

10.2.5. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений Работников.

Принимать локальные нормативные акты учреждения, в случаях установленных коллективным договором, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

10.2.6. Разрешить в рабочее время выполнять профсоюзные обязанности в интересах коллектива Работников председателю первичной профсоюзной организации до 4 (четырёх) часов в неделю, профактиву до 2 (двух) часов в неделю с сохранением места работы (должности) (*статья 170 Трудового кодекса Российской Федерации*).

10.2.7. Освобождать от основной работы председателя Профсоюзного комитета, членов Профсоюза, входящих в состав выборных органов первичной профсоюзной организации, уполномоченных по охране труда, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых Профсоюзным комитетом, с сохранением средней заработной платы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы, для участия в постоянно действующих семинарах и форумах.

10.2.8. Освобождать от основной работы членов Профсоюза, избранных делегатами, для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами Профсоюза, а также освобождать от работы членов Профсоюза, избранных в состав органов Профсоюза для участия в работе этих органов, заседаниях комиссий, с сохранением средней заработной платы.

10.2.9. Перечислять, при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно на счета соответствующих организаций Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере одного процента от суммы месячного заработка Работника. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

10.2.10. Ежегодно предоставлять первичной профсоюзной организации акт сверки удержанных и перечисленных членских профсоюзных взносов не позднее 20 июля – за 6 месяцев и не позднее 20 января следующим за истекшим годом – за год.

10.3. В целях создания условий деятельности профсоюзной организации Работодатель:

10.3.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), необходимые нормативно правовые документы, актовый зал для проведения профсоюзных собраний (конференций), организует за свой счет уборку помещения и ремонт оргтехники (*статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 1 статьи 28 закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

Возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (местах).

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных

коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (*статья 195 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 5.27 – 5.34 КоАП Российской Федерации*).

11.2. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

11.3. Настоящий коллективный договор подписан в 3 (трех) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

11.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

12. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работника СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37».

2. Правила внутреннего трудового распорядка СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37».

3. Правила профессионального поведения и стиля одежды в СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37».

4. Перечень должностей, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочей недели СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37».

5. Перечень должностей работников СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37» с ненормированным рабочим днем, которым установлен дополнительный отпуск.

6. Перечень должностей Работников СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37», работающих во вредных условиях труда, имеющих право на дополнительный отпуск.

7. Положение об оплате труда Работников СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37».

8. Перечень должностей рабочих, которым устанавливается коэффициент специфики работы.

9. Перечень должностей Работников, доплата за работу в ночное время, которым производится в размере 40% и 80% часовой тарифной ставки.

10. Положение о премировании Работников СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37».

11. Соглашение по охране труда на 2025-2027 гг.

12. Перечень спецодежды и защитных средств, выдаваемых Работникам структурных подразделений СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37».