

Принят на конференции работников
ГБУ СПб НИИ СКОРОЙ ПОМОЩИ
им. И.И. Джанелидзе

« 22 » декабря 2020 г.

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга

" 30 " декабря 2020 г.

рег. № 14538/20-КД

Подпись *[Handwritten Signature]*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
«Санкт-Петербургский научно-исследовательский институт
скорой помощи им. И.И. Джанелидзе»

на 2020 - 2023 годы

Руководитель учреждения

Мазуковский В.А.

« 22 » декабря 2020 года



Председатель первичной органи-
зации профсоюза

Ильина В.А.

« 22 » декабря 2020 года



СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1	Общие положения	5 стр.
Раздел 2	Контроль и ответственность сторон	9 стр.
Раздел 3	Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты	10 стр.
Раздел 4	Режим рабочего времени	22 стр.
Раздел 5	Охрана труда	24 стр.
Раздел 6	Отпуска	29 стр.
Раздел 7	Социальные гарантии и медицинское обслуживание работников	32 стр.
Раздел 8	Трудовой договор. Обеспечение занятости	35 стр.
Раздел 9	Обязательства работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа	38 стр.
Перечень приложений к Коллективному договору		
Приложение 1	Правила внутреннего распорядка для работников Санкт-Петербургского НИИ СП им. И.И. Джанелидзе	40 стр.
Приложение 2	Система оплаты и стимулирования труда	80 стр.
Приложение 3	Положение об оплате труда работников ГБУ СПб НИИ СП им. И.И. Джанелидзе	85 стр.
Приложение 4	Положение о стимулирующих выплатах по результатам оценки эффективности работы медицинского и иного персонала в ГБУ СПб НИИ СП им. И.И. Джанелидзе	90 стр.
Приложение 5	Перечень подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на повышение базового оклада на коэффициент специфики работы в связи с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда (вредность)	113 стр.
Приложение 6	Перечень подразделений и должностей, работа в кото-	119 стр.

	рых дает право работникам на повышение базового оклада на коэффициент специфики работы в связи с прочими условиями	
Приложение 7	Перечень подразделений и должностей медперсонала, занятых оказанием экстренной и скорой медицинской помощи, имеющих право на доплату за работу в ночное время в размере 80%. Перечень подразделений и должностей работников, имеющих право на доплату в размере 40% за работу в ночное время	123 стр.
Приложение 8	Положение о премировании научных сотрудников	127 стр.
Приложение 9	Положение о выполнении дополнительных научно-исследовательских работ и клинических испытаний	128 стр.
Приложение 10	Положение о проведении учебной деятельности в СПб НИИ скорой помощи им. И.И. Джанелидзе	130 стр.
Приложение 11	Положение о выполнении работ, оказания услуг в рамках федеральных целевых программ	132 стр.
Приложение 12	О порядке формирования и распределения фондов доплат работникам НИИ СП им. И.И. Джанелидзе, участвующим в оказании высокотехнологичных видов медицинской помощи (ВТМП) в рамках субсидий	133 стр.
Приложение 13	Перечень профессий и должностей работников, которым в соответствии с типовыми отраслевыми и санитарными нормами предусматривается бесплатная выдача спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты	139 стр.
Приложение 14	Положение о распределении денежных средств, полученных от предоставления платных медицинских услуг	146 стр.
Приложение 15	Положение о комиссии по трудовым спорам	151 стр.
Приложение 16	Список отделений, работники которых получают компенсационные выплаты в размере эквивалентном стоимости молока, имеющие право на бесплатную выдачу молока по проф. вредности	155 стр.
Приложение 17	Положение о работе с персональными данными работ-	156 стр.

	ников ГБУ СПб НИИ СП им. И.И. Джанелидзе	
Приложение 18	Список должностей по отделениям с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск	163 стр.
Приложение 19	Перечень подразделений, должностей работников НИИ СП, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с ненормированным рабочим днем	186 стр.
Приложение 20	Положение о представлении к государственным наградам и наградам социального значения в. ГБУ СПб НИИ СП	192 стр.
Приложение 21	Перечень рабочих мест, профессий и должностей, работа в которых дает право на льготное пенсионное обеспечение	196 стр.
Приложение 22	Перечень направлений использования средств на социальные нужды	201 стр.
Приложение 23	График специальной оценки условий труда рабочих мест НИИ СП им. И. И. Джанелидзе	202 стр.
Приложение 24	Положение о системе управления охраной труда в ГБУ СПб НИИ скорой помощи им. И.И. Джанелидзе	229 стр.
Приложение 25	Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУ СПб НИИ СП им. И.И. Джанелидзе	241 стр.
	ВСЕГО 247 СТРАНИЦ	

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (в дальнейшем **Договор**) разработан с целью обеспечения эффективной работы учреждения здравоохранения, защиты социальных и экономических прав и законных интересов работников и заключен на основании норм Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (далее по тексту – ТК РФ), в соответствии с Трехсторонним Соглашением Санкт-Петербурга на 2020-2022 годы по регулированию социально-трудовых отношений, Отраслевым соглашением между Комитетом по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга и Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией профсоюза работников здравоохранения РФ по основным направлениям социально-экономической политики и развитию социального партнерства в сфере здравоохранения Санкт-Петербурга на 2020-2022 годы.

1.1. Сторонами Договора являются:

Директор ГБУ СПб НИИ скорой помощи им. И. И. Джанелидзе, **Вадим Анатольевич Мануковский**, именуемый в дальнейшем «**Работодатель**», и работники ГБУ СПб НИИ скорой помощи им. И. И. Джанелидзе, именуемые в дальнейшем «**Работники**».

1.2. Настоящий **Договор** является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между **Работодателем** и **Работниками** на основе законодательной базы и согласования взаимных интересов сторон в области организации условий и оплаты труда, обеспечения занятости, предоставления социальных льгот **Работникам**.

1.3. Интересы **Работников** представляет первичная профсоюзная организация ГБУ СПб НИИ скорой помощи им. И. И. Джанелидзе, именуемая в дальнейшем «**Профком**». Далее по тексту **Договора** ГБУ СПб НИИ скорой помощи им. И. И. Джанелидзе именуется «**Учреждение**».

1.4. Предметом **Договора** являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и оплате труда, гарантиях и льготах, предоставляемых **Работодателем Работникам Учре-**

ждения. В **Договоре** также воспроизводятся отдельные положения ТК РФ и иных нормативных, правовых актов, регулирующих отношения в сфере труда.

1.5. В соответствии со ст. 29 ТК РФ и решением конференции **Работников** от «22» декабря 2020 года **Работодатель** признает **Профком** представительным органом **Работников Учреждения**, который призван представлять интересы **Работников** в области коллективных прав и интересов, связанных с социально-трудовыми отношениями (ст. 370 ТК РФ).

1.6. **Работодатель** признает право **Работников** на участие в управлении **Учреждением** через **Профком**, который участвует в согласовании локальных нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений, оплаты труда. **Профком** обязуется содействовать эффективной деятельности **Учреждения** с присущими профсоюзу методами и средствами работы (ст.ст. 52, 53, 53.1 ТК РФ).

1.7. Действие настоящего **Договора** распространяется на всех **Работников Учреждения**, однако, члены профсоюза **Работников** здравоохранения имеют в лице **Профкома** обязательную защиту в случае нарушения их трудовых прав, а также право на преимущественное предоставление им социальных льгот за счет средств профсоюза. При предоставлении социальных льгот учитывается стаж непрерывной работы **Работника** и профсоюзный стаж в **Учреждении**. Непрерывный стаж складывается из непрерывного стажа работы в медицинских организациях и последующего стажа работы в **Учреждении** после реализации приказа Главного Управления здравоохранения Исполкома Ленсовета №388 от 08.07.1988 года. Для **Работников**, заключивших трудовой договор, в случае противоречия положений **Договора** и трудового договора, предпочтение отдается положениям трудового договора, которые, однако, не могут быть в противоречии соответствующим положениям **Договора**.

1.8. Настоящий **Договор** разработан и заключен равноправными **Сторонами** добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обяза-

тельств, стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.9. При изменении наименования, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации **Учреждения** в форме преобразования **Договор** сохраняет свое действие. При реорганизации или смене формы собственности **Учреждения** любая из **Сторон** имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет (ст. 43 ТК РФ).

При смене формы собственности **Учреждения** действие **Договора** продолжается в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. В течение срока действия **Договора Стороны** вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности, путем утверждения их на заседании согласительной комиссии, с последующей фиксацией их в протоколе дополнительных изменений и дополнений к **Договору**. Внесение изменений в одностороннем порядке не допускается. Инициатором изменений и дополнений может быть любая сторона в порядке, установленном для его заключения (ТК РФ). Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта **Договора**, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определенный соглашением сторон, но не превышающий 3-х месяцев (ст. 39 ТК РФ). Принятые согласительной комиссией в течение года изменения и дополнения к **Договору** утверждаются на ежегодной конференции **Работников Учреждения**.

1.11. Состав и функции согласительной комиссии, определенный приказом **№ 518 от 30 сентября 2020 г.** сохраняется на весь период действия **Договора**. **Стороны** договорились, что при изменении законодательства в сторону ухудшения прав трудящихся будут действовать положения **Договора**, если не существует императивных правил, установленных новыми изменениями закона.

1.12. В случае акционирования **Учреждения Работники** имеют преимущественное право на получение акций согласно законодательству.

1.13. При недостижении согласия **Сторон** по отдельным положениям проекта **Договора** в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров **Стороны** должны подписать **Договор** на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешиться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 40 ТК РФ) с одновременным составлением протокола разногласий.

1.14. **Работодатель** и **Профком** обязаны по окончании работы согласительной комиссии довести содержание проекта **Договора** до трудового коллектива.

На период действия коллективного договора **Работники** имеют право ознакомиться с его текстом в **Профкоме**, отделе кадров, в локальной электронной сети по адресу: fileservet – www - папка «**Профком**»- папка обмена – **Коллективный Договор 2020-2023 гг. и на официальном сайте emergency.spb.ru**. При поступлении на работу **Работник** должен быть ознакомлен с текстом КД в обязательном порядке до подписания трудового договора, с подписью ознакомления в трудовом договоре.

1.15. При условии выполнения настоящего договора **Профком** воздерживается от организации и поддержки в учреждении забастовок.

1.16. Настоящий **Договор** заключен на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

За три месяца до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового **Договора** (ст. 37 ТК РФ).

Стороны имеют право продлевать действие **Договора** на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 2. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

2.1. Контроль за выполнением **Договора** осуществляется сторонами, подписавшими договор, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны представлять друг другу необходимую информацию не позднее одного месяца (ст. 51 ТК РФ).

2.2. Стороны, подписавшие договор, ежегодно, отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) **Работников Учреждения**. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие **Договор**.

Стороны обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по реализации договора.

2.3. Профком, подписавший договор, для контроля за его выполнением проводит проверки по согласованию с **Работодателем** силами своих комиссий и активистов, запрашивает у **Работодателя** информацию о ходе и итогах выполнения договора и бесплатно получает ее; заслушивает на своих заседаниях информацию **Работодателя** о ходе выполнения положений договора.

2.4. Представители **Работодателя**, либо представители **Профкома**, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Кодексом РФ об административных правонарушениях.

2.5. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров действует комиссия по трудовым спорам (**КТС**). Заседания комиссии могут проходить в рабочее время с сохранением средней заработной платы членов **КТС** (ст. 171 ТК РФ) (**Приложение 15**). Работа **КТС** проходит в соответствии со ст. 381-397 ТК РФ. **Профком** представляет, отстаивает и защищает права и интересы членов профсоюза, в том числе при их обращении в **КТС** и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причинённого их здоровью на производстве. **Профком** принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменением условий трудового договора.

РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. Оплата труда **Работников Учреждения** осуществляется на основании Трудового кодекса РФ, Закона Санкт-Петербурга "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" от 05.10.2005 N 531-74, Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1673 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга", Регионального Соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденного распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга № 332-р от 26.08.2016г. с последующими изменениями и дополнениями, Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденных распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 21.06.16 года № 228-р с последующими изменениями и дополнениями.

3.2. Положение о порядке оплаты труда **Работников** государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденное распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга № 332-р от 26.08.2016г с последующими изменениями и дополнениями, устанавливает систему отношений в области оплаты труда между **Работодателем и Работниками Учреждения** за их труд в соответствии с настоящим **Договором**, локальными нормативными правовыми актами учреждения, трудовыми договорами.

3.3. Стороны договорились, что 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 действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации и другими локальными нормативными документами, регламентирующих данный вопрос.

3.4. Размер заработной платы **Работника** определяется исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности, а также доплат, надбавок и других выплат стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, локальными нормативными актами.

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

3.5. Ежегодно проводится тарификация **Работников**. Порядок проведения тарификации работников учреждений здравоохранения регламентируется распоряжением Комитета по здравоохранению № 332-р от 26.08.2016г "Об утверждении Положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга". Тарификационная комиссия в составе 10 человек, с обязательным включением председателя **Профкома** НИИ СП, ежегодно утверждается приказом по **Учреждению** №001. Председатель тарификационной комиссии – заместитель директора по экономике.

3.6. Должностной оклад **Работника**, установленный в соответствии с тарификацией, является государственной гарантией уровня оплаты труда при соблюдении определенной законодательством продолжительности рабочего времени и выполненного объема работы и не может быть ниже МРОТ, в который не включаются компенсационные и стимулирующие выплаты, установленный Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в г. Санкт-Петербурге (ст. 130, 133¹ ТК РФ).

3.7. Порядок формирования должностных окладов

3.7.1. Размер должностных окладов руководителей, специалистов, научных сотрудников и служащих определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.7.2. Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент (коэффициент уровня образования). Величина базовой единицы устанавливается За-

коном Санкт-Петербурга при утверждении бюджета СПб на очередной финансовый год.

3.7.3. Повышающие коэффициенты к базовому окладу:

- коэффициент стажа, устанавливается исходя из стажа **Работника**;
- коэффициент специфики, зависит от типов учреждений, подразделений, категорий **Работников**. Коэффициент специфики подразделяется на:

1. Опасные для здоровья и тяжелые условия труда (вредность); список подразделений, должностей, имеющих право на данный коэффициент **см.**

Приложение № 5;

2. Прочие условия, определяющие коэффициент специфики; список подразделений, должностей, имеющих право на данный коэффициент **см.**

Приложение № 6;

- коэффициент квалификации;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент уровня управления.

3.7.4. Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициент квалификации, коэффициент масштаба управления, коэффициент уровня управления.

3.7.5. Для определения размера должностного оклада специалистов применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициент стажа работы, коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации.

3.7.6. Для определения размера должностного оклада служащих применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициент стажа работы, коэффициент специфики работы.

3.7.7. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, указанный в «Тарифной сетке по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», кроме того к базовому окладу может применяться коэффициент специфики работы.

3.7.8. Размер тарифной ставки (оклада) водителей, определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, определяемый в свою очередь исходя из стажа вождения, кроме того к базовому окладу могут применяться повышающие коэффициенты: за класс, за работу в мегаполисе, за работу в учреждении здравоохранения.

3.7.9. Заработок **Работника** предельными размерами не ограничивается.

В случае изменения должностного оклада не по инициативе работодателя в сторону увеличения, новый уровень заработной платы устанавливается с момента изменения оклада и не требует внесения изменений в трудовой договор.

3.8. Надбавки.

3.8.1. Надбавки стимулирующего характера:

В целях усиления материальной заинтересованности коллектива и отдельных **Работников Работодатель** имеет право в пределах средств **Учреждения** устанавливать надбавки на определенный срок на должностной оклад по согласованию с **Профкомом**.

- за применение прогрессивных форм организации труда, повышении качества работы, росте профессионального мастерства;
- надбавки медицинским **Работникам** и научным сотрудникам за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- надбавки за сложность и напряженность в труде, высокие достижения в работе или выполнение особо важных работ, срочных работ (на срок их проведения).

Заработная плата **Работника** (включая надбавки) максимальным размером не ограничивается.

Надбавки **Руководителю Учреждения** устанавливаются решением вышестоящего органа управления здравоохранением за работу направленную на развитие **Учреждения**, применение в практике **Учреждения** передовых методов диагностики и лечения, новых лекарственных средств и медицинского оборудования.

Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе или окончания особо важных и срочных работ.

3.8.2. Стимулирующие выплаты в **Учреждении** производятся на основании утвержденного по согласованию с **Профкомом** «Положения о стимулирующих выплатах по результатам оценки эффективности работы медицинского и иного персонала в ГБУ СПб НИИ СП им. И.И. Джанелидзе» от «22» декабря 2017 года. **Приложение № 4.**

Положение определяет экономические механизмы образования и распределения денежных средств для выплат стимулирующего характера по результатам оценки эффективности работы **Работникам Учреждения**. К видам выплат стимулирующего характера относятся:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- Выплаты по итогам работы за год.

Под выплатами стимулирующего характера следует понимать выплату **Работникам** денежных сумм сверх размера гарантированной заработной платы в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами.

Величина выплат стимулирующего характера определяется с учетом показателей эффективности финансово-экономической деятельности **Учреждения** в целом, разработанных и утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда **Работников Учреждения**, а также качественных показателей лечебно-диагностической помощи.

3.8.3. Премирование научных сотрудников **Учреждения** осуществляется на основании **Приложения №8** «Положение о премировании научных сотрудников в ГБУ СПб НИИ СП им. И. И Джанелидзе»

3.9. Оплата труда за дополнительные научно-исследовательские работы и клинические испытания осуществляется на основании **Приложения № 9** «Положение о распределении денежных средств, полученных от выполнения научно-исследовательских работ (заказных и клинических исследований)».

3.10. Оплата труда за оказание специализированных (высокотехнологичных) видов помощи осуществляется в соответствии с **Приложением № 12** «О порядке формирования и распределения фондов доплат работникам НИИ СП

им. И.И. Джанелидзе, участвующим в оказании высокотехнологичных видов медицинской помощи (ВТМП)».

3.11. Доплаты.

Система доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, представляет собой совокупность доплат к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам) **Работников**, носящих компенсационный характер, за дополнительные трудозатраты **Работника**, которые связаны с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда.

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других), **Работнику** производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Ст.135 ТК РФ; Распоряжение КЗ Правительства СПб № 332-р от 26.08.2016 года п.4.

3.11.1. Доплата за работу в ночное время производится:

- в размере 40% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время – рабочие, водители транспортного отдела;
- в размере 80% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной медицинской помощи. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. **Приложение № 7.** Ст. 147 ТК РФ, Распоряжение КПЗ Правительства СПб № 332-р от 26.08.2016г года п.4.2.

3.11.2. Доплата за сверхурочную работу.

Оплата сверхурочной работы производится в двойном размере за каждый час работы. По желанию **Работника** сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном

размере, а день отдыха оплате не подлежит. Ст. 152 ТК РФ. 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. Распоряжение КЗ Правительства СПб №228-р от 21.06.2016 года п.12.

Основанием для оплаты сверхурочной работы является приказ **Работодателя** по представлению рапорта руководителя (заведующего) структурного подразделения.

Привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия **Работников** в случаях, предусмотренных п.п. 1-3 ст. 99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения **Профкома**.

3.11.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения **Работников** к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Оплата за работу в выходные или нерабочий праздничный день в установленном ТК РФ размере производится за фактически проработанные часы.

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

С согласия **Работника** вместо денежной компенсации за работу в выходной или праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При выборе **Работником** компенсации в виде предоставления другого дня отдыха время использования этого дня должно быть согласовано с **Работодателем**. При этом за каждый день работы в выходной день или нерабочий праздничный день, независимо от количества фактически отработанных часов, предоставляется целый дополнительный день отдыха (ст.153 ТК РФ; п.4.3 распоряжения №332-р).

3.11.4. В целях улучшения организации труда и обеспечения рабочих мест физическими лицами во всех подразделениях, исключая научные подразделения, по согласованию с руководителями подразделений ежегодно на собрании трудового коллектива утверждаются графики обеспеченности рабочих мест, в которых определяется необходимое количество физических лиц для качественного оказания медицинской помощи.

Распоряжение КЗ Правительства Санкт-Петербурга №228-р от 21.06.2016 года пп. 1, 12.

3.11.5. Оплата труда за временно отсутствующего **Работника** производится на основании дополнительного соглашения пропорционально отработанному времени.

Распоряжение КЗ Правительства Санкт-Петербурга №228-р от 21.06.2016 года пп.1, 12.

3.11.6. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего **Работника**, без освобождения от основной работы осуществляется по письменному заявлению **Работника** пропорционально отработанному времени по основной должности с учетом дополнительно выполненного объема работ в размере 50% от должностного оклада отсутствующего **Работника**.

Распоряжение КЗ Правительства Санкт-Петербурга №228-р от 21.06.2016 года пп.1, 12, ст. 151 ТК РФ.

3.12. Размер доплат и перечень должностей **Работников**, которым они устанавливаются, утверждаются **Работодателем** по согласованию с **Профкомом**.

3.13. Представитель **Профкома**, входя в состав тарификационной комиссии, контролирует правильность и своевременность установления и выплаты надбавок и доплат.

3.14. **Работодатель** обязуется обеспечивать условия работы для выполнения установленных норм труда, проводить аттестацию рабочих мест согласно действующему законодательству. Введение, замена и пересмотр норм труда, должностных обязанностей производится работодателем с учетом мнения **Профкома**. О введении новых условий труда **Работники** должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

3.15. **Работодатель** обязуется:

- выплачивать заработную плату 2 раза в месяц (10 и 25 числа каждого месяца);
- выплату заработной платы осуществлять в рабочее время;
- по просьбе **Работника** осуществлять выплату заработной платы с зачислением на пластиковую карту через банк. В случаях, когда выплаты заработной платы совпадают с выходными и праздничными днями, выплата заработной платы должна производиться накануне;
- предоставлять информацию **Работнику** о начислении заработной платы, налогах и причитающейся к выплате суммы через выдачу расчетного листка;
- по заявлению председателя **Профкома** предоставлять информацию **Профкому** о принципах и порядке начислении заработной платы **Работникам**, налогах и стимулирующих выплат;
- производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

3.16. Средний заработок **Работника** для оплаты ежегодных и учебных отпусков исчисляется за последние двенадцать месяцев, предшествующих периоду, в течение которого, за **Работником** сохраняется средняя заработная плата. Средний заработок **Работника** сохраняется и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Для расчета средней заработной платы труда учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат независимо от источников этих выплат. Ст. 139 ТК РФ.

3.17. **Работодатель** вправе выдавать внеплановые авансы **Работникам** по их заявлениям в счет заработной платы.

3.18. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы более чем на 10 дней, **Работодатель** обязан выплатить компенсацию в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины **Работодателя** (ст. 236 ТК РФ).

3.19. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы **Работника**.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и **Работника**, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине **Работника** не оплачивается. Ст. 157 ТК РФ.

3.20. 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 на весь период перевода в соответствии с действующим законодательством.

3.21. **Работодатель** (или его представители, уполномоченные им в установленном порядке), допустивший задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда по причинам зависящим от трудовой деятельности, несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ).

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

3.23. Удержание из заработной платы **Работника** производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

3.24. Заработная плата, излишне выплаченная **Работнику** (в т.ч. при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана за исключением случаев указанных в статье 137 ТК РФ. 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** и суд (ст. 382 ТК РФ).

3.26. Для прохождения повышения квалификации с отрывом от производства **Работники Учреждения** отпускаются в учебный отпуск с основной должности

(ст. 187 ТК РФ). На период курсов повышения квалификации **Работникам** в расчет среднего заработка включается только основной оклад и все доплаты к нему. Кроме того, при исчислении среднего заработка учитываются доплаты за интенсивный труд, стимулирующие выплаты, начисленные в расчетном периоде по основной должности. В тех случаях, когда время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью, доплаты учитываются при подсчете среднего заработка пропорционально отработанному времени в расчетном периоде. При этом сотрудник с его согласия может привлекаться к работе по совместительству и дежурству (по графику) без отзыва из учебного отпуска.

ПРАВОВОЕ ОБОСНОВАНИЕ РАЗДЕЛА 3 КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1	Основные понятия и определения по оплате и нормированию труда.	Ст. 129 ТК РФ
2	Система оплаты труда государственных и муниципальных учреждений	Ст. 144 ТК РФ, Распоряжение КЗ Правительства СПб № 332-р от 26.08.2016, Распоряжение КЗ Правительства №228-р от 21.06.2016
3	Системы оплаты труда по категориям работников	ст. 143, 150 ТК РФ
4	Установление заработной платы	ст. 135 ТК РФ.
5	Формы, системы и минимальные размеры заработной платы по видам работ, категориям работников, в том числе руководителям и специалистам структурных подразделений	ст. 144;145 ТК РФ Распоряжение КЗ Правительства СПб № 332-р от 26.08.2016., Распоряжение КЗ Правительства СПб № №228-р от 21.06.2016
6	Порядок присвоения квалификационных разрядов и тарификации работ	Распоряжение КЗ Правительства СПб № 332-р от 26.08.2016 г., Распоряжение КЗ Правительства СПб №228-р от 21.06.2016 Постановление Мин. труда России № 56 от 04.08.2000г. и №54 от 16.07.2003г. с последующими дополнениями и изменениями.
7	Определение перечня работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, при выполнении которых применяются по-	ст. 147, 149 ТК РФ, Распоряжение КЗ 332-р от 26.08.2016 г, Распоряжение КЗ Правительства СПб №228-р от 21.06.2016

	вышенные тарифные ставки и производятся доплаты.	
8	Определение размеров доплат за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	ст. 151 ТК РФ, Распоряжение КЗ Правительства СПб 332-р от 26.08.2016 г, Распоряжение КЗ Правительства СПб №228-р от 21.06.2016
9	Оплата за работу в сверхурочное время	ст. 152 ТК РФ
10	Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	ст. 153 ТК РФ, Распоряжение КЗ Правительства СПб № 332-р от 26.08.2016 г
11	Оплата за работу в ночное время	Ст.154ТК РФ; Распоряжение КЗ Правительства СПб № 332-р от 26.08.2016 г
12	Сроки и порядок выплаты заработной платы	ст. 136 ТК РФ
13	Исчисление средней заработной платы	ст. 139 ТК РФ
14	Размер МРОТ	ст. 130, 133 ¹ ТК РФ; Региональное Соглашение о минимальной заработной плате в г. Санкт-Петербурге
Основные действующие приказы по оплате труда: Распоряжение КЗ Правительства СПб 332-р от 26.08.2016 г., Распоряжение КЗ Правительства СПб №228-р от 21.06.2016		

РАЗДЕЛ 4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

4.1. **Работодатель и Работники Учреждения** обязуются строго выполнять правила внутреннего трудового распорядка, утвержденного работодателем и принятого на конференции трудового коллектива (**Приложение № 1**).

Работодатель при 5-ти дневной рабочей неделе обеспечивает пересчет рабочего времени в соответствии с распорядком работы месячной и (или) недельной нормой рабочего времени.

4.2. Сокращенная рабочая неделя или сокращенный рабочий день сохраняется в течение 5 лет у **Работников** на основании специальной оценки условий труда (**СОУТ**) в соответствии с приказами по **СОУТ**.

4.3. Продолжительность рабочего времени 39 часов в неделю устанавливается для младшего медперсонала: младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка (ст. 350 ТК РФ, Приказ Минздрава РФ №1186 н от 20.12.2012 г.).

4.4. Продолжительность рабочего дня устанавливается по конкретной должности в каждом отделении в **Приложении №1** пункт 20.

В соответствии со ст. 350 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 г №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22 «Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда дающих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» с учетом **СОУТ**.

4.5. Работодатель обеспечивает ежемесячный учет рабочего времени для всех категорий **Работников**.

Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется графиком сменности, утвержденным руководителем. По решению конференции **Работников Учреждения** от 11 ноября 2011г. продолжительность смены дежурства может быть 24 часа.

4.6. Продолжительность ежедневного отдыха между сменами составляет не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующую отдыху смену

4.7. В подразделениях, где по условиям труда перерыв на обед установить нельзя, **Работнику** должно быть предоставлено место и время приёма пищи в течение рабочего времени (**Приложение №1**).

Установить время на обеденный перерыв для сотрудников бухгалтерии, отдела кадров, отдела медстатистики, медканцелярии, отдела делопроизводства; планового отдела, научных сотрудников и других согласно Правилам внутреннего трудового распорядка п. 20 **Приложения №1**. Перерыв на обед не включается в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

4.8. В соответствии со ст. 95 ТК РФ сокращение рабочего дня на один час накануне праздничных дней, поименованных ст. 112 ТК РФ, распространяется на всех **Работников**. При невозможности обеспечить сокращение рабочей смены этот час должен быть оплачен в двойном размере.

ПРАВОВОЕ ОБОСНОВАНИЕ РАЗДЕЛА 4 КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Продолжительность рабочего времени	ст.350 ТК РФ, ст.92 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ №101 от 14.02. 2003 г, Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22
2. Учет рабочего времени	Ст. 103, ст. 104, ст. 372 ТК РФ
3. Перерыв для отдыха и питания	Ст.108 ТК РФ
4. Продолжительность рабочего времени накануне праздничных дней	Ст.95 ТК РФ

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1 - обеспечить безопасные условия и выполнение мероприятий по охране труда (ст. 212 ТК РФ, Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ (ред. от 22.12.2014) "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу...);

5.1.2. - организовать контроль за соблюдением требований охраны труда в **Учреждении**, создание и функционирование системы управления охраной труда (Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ от 28.12.2013 г.);

5.1.3. - за счет средств, выделенных из бюджета субъекта РФ, а также за счет средств из иных источников, предусмотренных для этих целей действующим законодательством, в соответствии с установленными Правительством РФ типовыми отраслевыми нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обезвреживающих средств, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену **Работникам** с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.ст. 221, 226 ТК РФ, Федеральный закон от 30.06. 2006 N 90-ФЗ, Федеральный закон от 30.12.2008 N 313-ФЗ (ред. от 30.12.2015) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с обеспечением возможности замены обязательной сертификации декларированием соответствия»);

5.1.4. – обеспечить организацию обучения руководителей структурных подразделений **Учреждения** по вопросам охраны труда в соответствии с требованиями статьей 212, 225, 226 ТК РФ, Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 г. №1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и

проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (с изменениями и дополнениями), а также ГОСТ 12.0.004-2015 (не реже одного раза в три года);

5.1.5. – обеспечить организацию и проведение **СОУТ рабочих мест** по выявлению неблагоприятных факторов, влияющих на условия труда (ст. ст. 212 ТК РФ, Федеральный закон № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. (с изменениями и дополнениями); Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ от 28.12.2013 г.)

5.1.6. – по результатам проведения **СОУТ рабочих мест** осуществлять выдачу бесплатного молока или компенсационные выплаты за работу во вредных условиях труда по профессиональной вредности согласно пройденной **СОУТ** (фактор вредности 3.3). (Ст. 222 ТК РФ. Порядок выдачи молока, компенсационных выплат регулируется в порядке согласно приказа МЗ СР РФ №45н от 16.02.2009 г. «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда молока или других равноценных пищевых продуктов, компенсационных выплат»). Размер компенсационных выплат устанавливается 2 раза в год в соответствии с расчетом молока, которая определяется при закупке на тендерной основе с учетом Федерального закона «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» от 05.04.2013 N 44-ФЗ (последняя редакция).

Работодатель обязуется производить компенсационные выплаты ежемесячно в последней декаде последующего за отчетным месяцем на основании табеля учета использования рабочего времени. Список подразделений **Учреждения, Работники** в которых имеют соответствующий фактор вредности, приведен в **Приложении №16**.

5.1.7. – в предусмотренных законом случаях обеспечить медицинские осмотры некоторых категорий лиц и **Работников Учреждения**, определенных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. ст. 212, 213 ТК РФ, Федеральные законы от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 30.11.2011 № 353-ФЗ, от 25.11.2013 № 317-ФЗ)

5.1.8. - обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание **Работников** (ст. 223 ТК РФ, Федеральные законы от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 25.11.2013 № 317-ФЗ).

5.1.9. - допускать к работе вновь принятых **Работников** только после получения ими вводного инструктажа по охране труда и первичного инструктажа на рабочем месте. При переводе с одной работы на другую внутри **Учреждения**, допускать **Работников** к работе также только после проведения первичного инструктажа на рабочем месте; входит в обучение и инструкции

5.1.10. - обеспечить проведение на рабочих местах повторного инструктажа по безопасным приемам и методам работы **Работников** не реже 1 раза в полугодие, а в отделениях с вредными и опасными условиями труда не реже 1 раза в квартал; (Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций")

5.1.11. - Права и обязанности **Работников** регламентированы трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами; в том числе - право отказа **Работника** от выполнения поручаемой работы, если она связана с угрозой для его жизни и здоровья (ст. ст. 220, 379 ТК РФ); **Работник** не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда (ст. 226 ТК РФ).

5.1.12. При возникновении у **Работника Учреждения** несчастного случая на производстве установить оказание разовой материальной помощи после определения факта нарушения требований охраны труда пострадавшего в размере до 20 000 руб. Тяжесть несчастного случая на производстве определяется в соответствии с приказом МЗ и СР РФ № 160 от 24.02.2005 г.

В случае насильственных или неосторожных действий со стороны пациентов (или иных лиц, сопровождающих пациентов), приведших к потере трудоспособности **Работника Учреждения**, установить оказание разовой материальной помощи пострадавшему **Работнику** в размере до 20 000 руб.

Степень тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве (легкие, тяжелые) определяется в соответствии с приказом МЗ и СР РФ № 160 от 24.02.2005г. Потеря трудоспособности **Работника** подтверждается листком нетрудоспособности.

ПРАВОВЫЕ ОСНОВАНИЯ К РАЗДЕЛУ 5 КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. «Рекомендации по организации службы охраны труда в организациях», утв. Постановлением МТ РФ от 08.02. 2000 г. №14.
2. Статьи 212, 213, 220, 222, 223, 225, 226, 379 ТК РФ.
3. Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций"
4. Федеральный закон № 426 – ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда» (с изменениями и дополнениями)
5. Федеральный закон № 421 – ФЗ от 28.12.2013г. « О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»».
6. Федеральный закон от 30.12.2008 N 313-ФЗ (ред. от 30.12.2015) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с обеспечением возможности замены обязательной сертификации декларированием соответствия»

7. Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ (ред. от 22.12.2014) "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу..."

8. Федеральный закон от 30.11.2011 N 353-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"

9. Федеральный закон от 25 ноября 2013 г. N 317-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации по вопросам охраны здоровья граждан в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями).

10. Приказ Минтруда России от 24.01.2014 №33н, зарегистрированным Минюстом России 21.03.2014г., рег. № 31689.

11. Приказ Минтруда России от 20.02.2014 №103-н пункт 4.

12. Приказ МЗ СР РФ № 45н от 16.02.2009 г. «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда молока или других равноценных пищевых продуктов. Компенсационных выплат».

13. Отраслевое соглашение между Комитетом по Здравоохранению Правительства СПб и Теркомом профсоюза работников здравоохранения 2017-2019 гг. п. 6.9.

14. Приказ МЗ СР РФ от 24.02.05 № 160 "Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве".

РАЗДЕЛ 6. ОТПУСКА

Работодатель обязуется предоставлять **Работникам**:

6.1. Ежегодные основной и дополнительный отпуска в соответствии с утвержденными графиками отпусков по согласованию с **Профкомом**. Графики отпусков утверждаются не позднее, чем за две недели до начала календарного года. Отпуск может быть разделен на части, причем одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. **Работодатель** не вправе отозвать **Работника** из отпуска, и только в исключительных случаях по соглашению с **Работником** **Работодатель** может отозвать из отпуска. Ст. 125 ТК РФ.

6.1.2. Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск сотрудникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда. Список профессий и должностей определен и утвержден Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/п-22, Постановление Правительства РФ №482 от 06.06.2013 г. (ст. 117 ТК РФ) **Приложение № 18**.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. Основание: ТК РФ ст. 121.

В фактически отработанное в соответствующих условиях время не включается и суммируется в течение календарного периода:

1. временная нетрудоспособность
2. курсы повышения квалификации с отрывом от производства
3. командировки
4. отпуск без сохранения заработной платы
5. учебные отпуска
6. дни отдыха донора
7. ежегодный очередной отпуск

Если в сумме количество дней отсутствия в соответствующих условиях работы составляет 15 календарных дней и более, то дополнительный отпуск

уменьшается пропорционально количеству дней полагающегося дополнительного отпуска (постановление ВЦСПС от 21.11.1975 г. № 27з/п-20).

6.1.3. Дополнительный оплачиваемый отпуск сотрудникам с ненормированным рабочим днём в соответствии со списком **Приложение № 19** (ст.116 ТК, Письмо Комитета по здравоохранению правительства СПб №09/36-361/10-0-1 от 02.07.2010 г., Постановление правительства СПб №674 от 22.06.2009 г.)

6.1.4. Удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск 30 календарных дней инвалидам, независимо от группы инвалидности (ст. 23 ФЗ №181 от 24.11.2005 г.).

6.1.5. Дополнительные отпуска, согласно п.п. 6.2.1., 6.2.2, 6.1.3. предоставляются без права денежной компенсации.

6.1.6. Ежегодные отпуска могут переноситься на другой срок по согласованию с работодателем и должны быть использованы не позднее 12 месяцев следующих за расчетным периодом (ст.124 ТК РФ).

6.1.7. Предоставлять отпуск с сохранением средней заработной платы для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата или доктора наук продолжительность три или шесть месяцев на основании решения ученого совета организации, к которой прикреплен аспирант или соискатель (ФЗ №56 от 20.04.2007 г. « О внесении изменений в закон Российской Федерации "Об образовании", ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании").

6.2. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128, 263 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления сотрудника предоставить отпуска без сохранения заработной платы в случаях:

- | | |
|---|-----------------------|
| а) бракосочетания | до 5 календарных дней |
| б) рождения ребенка (супруг) | до 5 календарных дней |
| в) смерти лиц, состоящих с сотрудником в родственных отношениях | до 5 календарных дней |

- г) участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году
- д) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году
- е) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году
- ж) работающим инвалидам до 60 календарных дней в году
- з) сотрудникам, имеющим детей школьного возраста 1 сентября при поступлении в первый класс и 25 июня при окончании школы (11 класс)
- и) сотруднику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет отпуск до 14 календарных дней
- к) сотруднику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет отпуск до 14 календарных дней
- л) одинокой матери (отцу), воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет. отпуск до 14 календарных дней
- м) ветеранам труда и ветеранам боевых действий отпуск до 35 календарных дней

Время предоставления отпуска без сохранения заработной платы согласовывается с администрацией. Отпуск без сохранения заработной платы более 14 календарных дней исключается из стажа на выслугу лет и сдвигает расчет времени для ежегодного отпуска.

ПРАВОВЫЕ ОСНОВАНИЯ К РАЗДЕЛУ 6 КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Ежегодные основные отпуска	Ст. 114,115, 123, 125 ТК РФ, МЗ РФ от 20.09.1994 №191 « О ежегодных отпусках научных работников имеющих ученую степень» и письма Комитета по здравоохранению СПб №02/25-125 от 28.04.1995 г
2. Ежегодные дополнительные отпуска	Ст. 116, 117, 118, 119, 121 ТК РФ, ФЗ- 5 «О ветеранах» от 12.01.95 г. (ст. 16 п. 1.11, ст. 22 п. 3).
3. Отпуска без сохранения заработной платы	Ст. 128, 263 ТК РФ

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. **Работодатель** обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, сообщать персонифицированные данные **Работников** в Фонд социального страхования, фонд обязательного медицинского страхования и Пенсионный фонд.

7.1.2. Доводить до сведения **Работников** отправленную в Пенсионный Фонд информацию.

7.1.3. Осуществлять мероприятия, направленные на:

- снижение заболеваемости,
- производственного травматизма,
- профессионального заболевания

В частности он обеспечивает:

7.1.3.1. Наличие должности диспансерного врача, диспансерного кабинета, оборудованного в соответствии с нормативами.

7.1.3.2. Проведение ежегодного профосмотра **Работников Учреждения**, определенного Приказом № 302-н от 12.04.2011 г. «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) **Работников**, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

7.1.3.3. Флюорографическое обследование сотрудников в соответствии с действующими нормативами.

7.1.4. В случае госпитализации в клинику **Учреждения Работников** сотрудников со стажем работы в ГБУ СПб НИИ СП не менее 5 лет, их родителей, мужа/жены сотрудника предоставлять палату повышенной комфортности на бесплатной основе. Предоставление палаты повышенной комфортности

осуществляется по рапорту, заведующим отделением, главным врачом ГБУ СПб НИИ СП, начальником отдела платных услуг (**Приложение №24**). Рапорт для согласования предоставляется в отдел платных услуг не позднее 2-х рабочих дней с момента госпитализации.

7.1.5. Выделять средства для социальной защиты в согласованном размере от дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Средства социальной защиты используются в соответствии с **Приложением № 22** и данным разделом.

7.1.6. **Работодатель** обязуется оказывать материальную помощь сотрудникам на возмещение расходов по оплате сертификата при первичной специализации и при подтверждении сертификата специальностей по которым обучаются и получают документы в Центре повышения квалификации на платной основе по направлению работодателя в случае возникновения потребности у работодателя в работниках.

7.1.7. С целью поощрения доноров, из числа сотрудников **Учреждения**, сдающих кровь для пациентов **Учреждения**, по представлению рапорта заведующего КПК в день сдачи крови обеспечить:

- бесплатным питанием (обед) или денежной компенсацией
- оплату за сданную кровь в соответствии с федеральными или региональными постановлениями
- предоставлять два дня отдыха с сохранением средней заработной платы.

В остальных случаях **Работодатель** поступает в соответствии со ст. 186 ТК РФ".

7.1.8. С целью поощрения отделений, качественно выполняющих основные производственные показатели выделять автобус **Учреждения** для выезда на отдых, конференции, экскурсии.

7.1.9. Использовать автобус **Учреждения** для подвозки сотрудников к учреждению и метро.

7.1.10. В целях создания наибольших удобств при пользовании сотрудниками **Учреждения** услугами кооператива «Вита», организованного при **Теркоме** профсоюза медработников, **Работодатель** берет на себя обязатель-

ство по заявлению сотрудника производить безналичное удержание взносов пайщиков в пользу кооператива из их заработной платы.

7.1.11. Отчислять денежные средства на культурно-массовую и физкультурную работу (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Закона РФ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”). Любой согласованный размер будет законным.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. О совместном приобретении новогодних подарков детям сотрудников **Учреждения.**

7.2.2. О выделении денежных средств на организацию чествования ветеранов ВОВ, блокадников и жителей блокадного города (Памятные даты: 9 мая и день снятия блокады).

7.2.3. Выделять денежные средства на аренду спортивного зала и приобретение спортивного инвентаря, инвентаря для оздоровления работников **Учреждения.**

7.3. Профком обязуется осуществлять контроль:

7.3.1. За правильностью выплат пособий по временной нетрудоспособности, государственных социальных пособий и компенсаций.

7.3.2. Выполнения графика отпусков

7.3.3. За правильностью предоставления дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков сотрудникам.

7.3.4. За проведением лечебно-оздоровительных мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и укрепление здоровья работников.

7.3.5. За расходованием средств бюджета государственного социального страхования.

7.3.6. За правильностью применения Закона о государственных пенсиях (**Приложение № 21**).

РАЗДЕЛ 8. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

8.1. Трудовые отношения оформляются заключением письменного трудового договора и приказом работодателя. Приказ объявляется работнику под расписку в 3-х дневный срок (ст. 68 ТК РФ).

8.2. Трудовые договоры заключаются:

а) на неопределенный срок.

б) на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) (ст. 59, 58 ТК РФ).

Если срок не установлен, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

8.3. Срок испытания при приеме на работу определен ст. 70 ТК РФ.

8.4. **Работодатель** и работники обязуются выполнять условия, заключенного трудового договора. **Работодатель** не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором и функциональными обязанностями, согласованными с **Профкомом** и утвержденные **Работодалем**. Временный перевод на другую работу без согласия **Работника** допускается в случаях предусмотренных ст. 72.1, 72.2, 73 ТК РФ.

8.5. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении **Работников**, на которых распространяется действие коллективного договора или присоединившихся к коллективному договору после его заключения, действуют законодательные нормы РФ.

8.6. **Работодатель** предоставляет информацию **Профкому** об имеющихся вакансиях по запросу. **Работники Учреждения** имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест и должностей. **Работодатель** обязуется проводить ознакомление **Работника** с записями в трудовой книжке.

8.7. Сокращение штата работников **Учреждения** рассматривается работодателем с учетом мнения **Профкома** (2 ст. 81 ТК РФ; п. ст. 82 ТК РФ).

Не позднее, чем за 2 месяца до начала мероприятий по сокращению численности штата **Работодатель** подает в **Профком** ПРОЕКТ приказа, а также

копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (ч.1 ст. 82 ТК РФ).

Профком должен рассмотреть представленные документы в течение 7 рабочих дней (ст. 373 ТК РФ).

Если под сокращение подпадает член профсоюза, его увольнение согласовывается с **Профкомом** (ч.2 ст. 82 ТК РФ).

Если **Работник**, член профсоюза, дал согласие на увольнение, согласование с **Профкомом** не обязательно.

Работодатель имеет право с письменного согласия **Работника** расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока сокращения численности штата **Работников**, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка **Работника** исчисленного пропорционально времени оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч.3 ст. 180 ТК РФ).

8.9. В случае массового увольнения **Работодатель** обязан известить **Профком** и **Работника** под роспись не позднее чем за 3 месяца. Увольнение **Работников** (членов профсоюза) по инициативе **Работодателя** в связи с сокращением штата производится с предварительного согласия **Профкома**.

Критерий массового высвобождения на территории г. СПб определяется решением Президиума Ленинградского городского Совета народных депутатов от 26.08.1991 г. №243 (более 20 человек в месяц, при численности работающих от 500 и более).

8.10. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют также лица, проработавшие в **Учреждения** свыше 15 лет (исключая лиц вышедших на пенсию по возрасту). В законодательстве определены следующие категории граждан:

- **Работники** с более высокой производительностью труда и квалификацией;

- при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании **Работника** или получающих от него помощь, которая является для них посто-

янным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; **Работникам**, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; **Работникам**, повышающим свою квалификацию по направлению **Работодателя** без отрыва от работы; ст. 179 ТК РФ

- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 СЗв (бэр); ФЗ –2 от 10.02.2002 г. ст.2, п. 10.

- супруги военнослужащих; Федеральный Закон №76 от 27.05.1998 г. ст.10, п. 6.

- **Работники**, получившие или перенесшие лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы. Закон РФ №1244 –1 от 15.05.1991 г. ст.14, п. 7.

8.11. Сокращение численности **Работников** по возможности производить за счет ликвидации вакансий, увольнения временных **Работников** и лиц, работающих по совместительству.

8.12. **Работодатель** предлагает высвобождаемому сотруднику работу по его профессии, специальности, квалификации, а в случае ее отсутствия – другую работу в **Учреждении**.

8.13. **Работодатель** должен предусмотреть меры по трудоустройству женщин, имеющих детей; сотрудников, с доходом в семье ниже прожиточного уровня, а также лиц с ограниченной трудоспособностью. При высвобождении **Работников** в связи с сокращением численности или штатов учитывается их преимущественное право на оставление на работе.

8.14. При увольнении **Работника** по сокращению штатов выплачивается выходное пособие в соответствии с установленным законодательством.

8.15. **Работодатель** берет на себя обязанность в течение 1 месяца доплачивать за счет средств учреждения 5 минимальных оплат труда к пособию уволенным в соответствии с законодательством и получивших статус безработного, проработавшим в **Учреждении** более 10 лет.

РАЗДЕЛ 9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНО- СТИ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

9.1. Стороны договорились, что **Работодатель** безвозмездно предоставляет в пользование **Профкома** одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение с мебелью, помещение для проведения заседаний, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативные правовые документы, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех **Работников** месте (статья 377 ТК РФ).

9.2. **Работодатель** обязуется предоставлять **Профкому** услуги по художественному оформлению стендов к следующим праздничным датам: Новый год, 23 февраля, 8 марта, День медицинского работника, День победы.

9.3. По письменному заявлению **Работников Учреждения**, являющихся членами профсоюза, **Работодатель** ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы **Работников** (статья 377 ТК РФ).

9.4. **Работники**, входящие в состав профсоюзного комитета **Учреждения**, участвующие в качестве делегатов созываемых профсоюзами съездов, конференций, семинаров освобождаются от основной работы на срок проведения вышеуказанных мероприятий с сохранением средней заработной платы.

9.5. Члены **Профкома** могут использовать основное рабочее время без изменения условий оплаты труда для выполнения текущих общественных обязанностей, на время краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, участия в работе их выборных органов: председатель **Профкома** 40 часов в месяц, члены **Профкома** 20 часов в месяц, председатели профсоюзных комитетов в подразделениях **Учреждения** 10 часов в месяц.

9.6. Расторжение трудового договора по инициативе **Работодателя** по п. 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ с председателем и его заместителями, его структурных подразделений **Профкома Учреждения**, не освобожденных от основной

работы, в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускаются только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

9.7. Увольнение **Работников**, являющихся членами профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия Выборного органа первичной организации профсоюза в соответствии со ст.373 ТК РФ.

9.8. В соответствии со ст. 370 ТК РФ профсоюзная организация **Учреждения** имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и выполнения КД. **Работодатель** обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в **Профком** о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах