Принято на общем собрании работников
СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 107»
«18» мая 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Санкт-Петербургского Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника № 107» на 2026 – 2029годы

Председатель первичной организации профсоюза СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 107»

_____ О.В. Орлова

«_____» _____ 2026 г.

Главный врач СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 107»

_____ И.В. Архипов

«_____» _____ 2026 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников здравоохранения РФ
Регистрационный № _____ от «___» _____ 20 __ г.

Санкт-Петербург
2026 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (в дальнейшем Договор) разработан и заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника № 107», на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, «Отраслевого соглашения между Комитетом по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга и Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации по основным направлениям социально-экономической защиты работников отрасли» и настоящего Договора.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Городская поликлиника № 107» (далее Учреждение) в лице ее руководителя-главного врача **Архипова Игоря Викторовича,** именуемого в дальнейшем **«Работодатель»,** действующего на основании Устава и приказа Администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга от 02.06.2025 № 260-кр; работники Учреждения, представителем которых является профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации **Орловой Оксаны Владимировны,** именуемый в дальнейшем **«Профсоюзный комитет»,** действующего на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ.

1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные, связанные с ними, отношения между **Работодателем** и работниками учреждения.

1.4. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и оплате труда, гарантиях и льготах, предоставляемых **Работодателем** работникам учреждения.

В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, имеющие наибольшее значение для работников.

1.5. Работодатель признает представителем работников в социальном партнерстве **Профсоюзный комитет** (статья 29 Трудового Кодекса РФ, далее – ТК РФ).

В случае, когда профсоюзная организация объединяет менее половины работников, представителем работников является также **Профсоюзный комитет**, если на общем собрании (конференции) работники (не члены профсоюза) поручили **Профсоюзному комитету** представлять их интересы (ст.31 ТК РФ).

1.6. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами работы.

1.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, однако члены профсоюза работников здравоохранения имеют в лице **Профсоюзного комитета** обязательную защиту в случае нарушения их трудовых прав, а также право на преимущественное предоставление им социально-бытовых льгот за счет средств профсоюза.

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 обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

1.9. При реорганизации Учреждения, Договор сохраняет свое действие в течение

периода реорганизации.

При смене формы собственности Учреждения действие Коллективного договора продолжается в течение 3-х месяцев.

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.

1.10. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в соответствии со статьями 35, 36, 37, 42, 44 ТК РФ. Инициатором изменений и дополнений может быть любая сторона.

На основании ст. 44 ТК РФ, пунктом 1.10.1 настоящего Коллективного договора, установлен дополнительный порядок внесения изменений в Коллективный договор.

1.10.1 Дополнительный порядок внесения изменений в Коллективный договор:

а) Определить по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения, а также по согласованию с выбранными на общем собрании иными представителями работников, что принятие новой редакции, внесение изменений и дополнений в Коллективный договор, а также ведение коллективных переговоров по иным вопросам, осуществляется Комиссией по коллективным переговорам.

Комиссия по коллективным переговорам формируется из представителей Сторон на паритетной основе, т.е. количество представителей работников и профсоюза должно быть равно количеству представителей администрации Учреждения. В состав комиссии включаются, выбранные на общем собрании работников представители работников, для ведения коллективных переговоров по принятию новой редакции и/или внесению изменений в Коллективный договор, а также представители Профсоюза Учреждения, и назначенные Работодателем представители администрации Учреждения. Состав Комиссии по коллективным переговорам утверждается приказом по Учреждению. Решением Комиссии оформленным протоколом, устанавливается срок работы Комиссии на весь период действия Коллективного договора.

б) Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о Комиссии по ведению коллективных переговоров, разработке новой редакции, заключению, принятию дополнительных соглашений и внесению изменений в Коллективный договор, организации контроля за выполнением Коллективного договора. Положение утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзной организацией Учреждения (Приложение к Коллективному договору № 2).

в) Ротация членов Комиссии осуществляется в порядке, установленном Положением о Комиссии по ведению коллективных переговоров, разработке новой редакции, принятию дополнительных соглашений и внесению изменений в Коллективный договор, заключению и организации контроля за выполнением Коллективного договора.

г) В случае возникновения коллективного трудового спора и необходимости формирования Примирительной комиссии в соответствии со ст. 402 ТК РФ и Положением о Комиссии по урегулированию коллективных трудовых споров (Примирительной комиссии) – (Приложение к Коллективному договору № 3), члены Комиссии по коллективным переговорам вправе принять решение о выдвижении кандидатов в члены Примирительной комиссии.

1.11. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный 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 (статья 40 ТК РФ).

1.12. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта Коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определенный соглашением сторон, но не более 3-х месяцев (статья 39 ТК РФ).

1.13. После принятия Коллективного договора, работодатель обязан в течение 14 дней довести содержание Договора до работников Учреждения. Текст Договора размещается на стенде для информации, также ознакомление с текстом Коллективного договора на бумажном носителе можно осуществить в кадровой службе и/или в профсоюзной организации Учреждения.

1.14. При условии выполнения настоящего Договора **Профсоюзный комитет** воздерживается от организации и поддержки в Учреждении каких-либо протестных акций и мероприятий.

1.15. Настоящий Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более 3-х лет (статья 43 ТК РФ).

1.16. Обязанности Работодателя:

- обеспечивать выполнение требований действующего законодательства РФ, в том числе в сфере организации условий труда, оплаты труда, охраны и безопасности труда на производстве, социального страхования и охраны здоровья трудящихся;
- обеспечивать выполнение требований действующего законодательства РФ, в соблюдении трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также в иных вопросах, предусмотренных законодательством о труде (приостановка трудового договора; запрет расторжения трудового договора по обстоятельствам не зависящим от воли сторон при призыве по мобилизации; ограничения в привлечении к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни для родителя имеющего н/летних детей в случае призыва другого родителя по мобилизации или по контракту в ВС РФ; предоставлении дополнительных выходных дней лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и иное);
- в максимальной степени способствовать сохранению рабочих мест и занятости работников;
- осуществлять оперативно-распорядительную деятельность в соответствии с принятыми направлениями экономического и социального развития, соблюдать условия настоящего Договора;
- информировать работников о разработанных долгосрочных программах и перспективных планах, задачах на год, важных технологических и организационных изменениях, в том числе принятых с учетом внешних факторов, а также других существенных моментах жизни Учреждения;
- в случае принятия руководящими органами решения о ликвидации Учреждения, слияний его с другим Учреждением с потерей прав юридического лица, Работодатель информирует работников не позднее 3-х дней с момента принятия решения;

1.17. Обязанности Профсоюзного комитета:

- отстаивать интересы трудящихся всеми законными средствами;
- активно способствовать выполнению задач, стоящих перед учреждением и каждым членом коллектива;
- вести организаторскую и разъяснительную работу, направленную на выполнение обязанностей работников, принятых на себя каждым работником Учреждения;
- с целью защиты законных прав и интересов работников осуществлять контроль за выполнением **Работодателем** обязательств по Договору: соблюдением законодательства о труде, правил и норм по технике безопасности, производственной санитарии; соблюдением надлежащих условий и оплаты труда; оказывать всемерное содействие их успешному выполнению;
- проводить в организации культурно-массовую и физкультурную работу.

Обязанности Работников:

- соблюдать действующее законодательство РФ;
- действовать в интересах Учреждения, всемерно содействовать выполнению

установленных планов Учреждения и его подразделений;

- выполнять установленные нормы и производственные задания, обеспечивать надлежащее качество труда согласно Должностной инструкции;

- бережно, относиться к имуществу Учреждения, не допускать и пресекать действия, наносящие ему экономический ущерб;

- соблюдать установленные нормы поведения, уважать права работников Учреждения;

- соблюдать требование о необходимости корректного обращения работников Учреждения с гражданами (посетителями и пациентами), принятии мер по недопущению конфликтных ситуаций;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка **(Приложение № 1 к Коллективному договору)** локальные нормативные акты Учреждения, а также Инструкции и Правила, действующие в Учреждении;

- содержать в надлежащем порядке свое рабочее место, соблюдать требования по охране и безопасности труда;

- использовать в работе современные средства инфраструктуры и информационные системы.

2. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

2.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, подписавшими Договор, в порядке, предусмотренном п.1.10.1 настоящего Коллективного договора (Комиссией), а также иными, уполномоченными в соответствии с действующим законодательством, органами по труду.

При проведении указанного контроля, представители Сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию (статья 51 ТК РФ).

2.2. Стороны, подписавшие Коллективный договор, ежегодно или в другие предусмотренные сроки, отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников Учреждения. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

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

Профсоюзный комитет, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у **Работодателя** информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора и бесплатно получает ее, заслушивает на своих заседаниях информацию **Работодателя** о ходе выполнения положений Коллективного договора.

2.3. Представители **Работодателя**, либо представители **Профсоюзного комитета**, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Кодексом РФ об административных правонарушениях.

2.4. При возникновении у работника или группы работников спора с **Работодателем,** связанного с применением Коллективного договора, работники могут обратиться в **Профсоюзный комитет и/или Комиссию (по коллективным переговорам),** для того, чтобы разрешить спорную ситуацию в оперативном порядке.

Если спор является коллективным и его не удалось разрешить путем обращения работников в Профсоюзную организацию Учреждения и/или Комиссию (по коллективным переговорам), то такой спор выноситься на рассмотрение **примирительной Комиссии** в соответствии с пп. г п. 1.10.1 настоящего Коллективного договора и рассматривается в срок, установленный трудовым законодательством (ст. 402 ТК РФ). Если и в этом случае конфликт остается неразрешенным, он рассматривается в установленном законом порядке (Гл. 61 ТК РФ).

3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. Общие положения.

3.1.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Законом Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» от 12.10.2005 года № 531-74, постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 года № 1673 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга», Положением о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденным распоряжением Комитетом по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга от 26.08.2016 года № 332-р, с последующими изменениями и дополнениями.

3.1.2. Номенклатура должностей медицинского персонала учреждения определяется Министерством здравоохранения Российской Федерации (Приказ Минздрава России от 02.05.2023 № 205-н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников» (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2023 № 73664)).

3.2. Порядок формирования должностных окладов.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих учреждений здравоохранения производится на основе должностных окладов в соответствии со схемой расчета должностных окладов, предусмотренной Распоряжением Комитета по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга от 26.08.2016 г. № 332-р «Об утверждении Положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга».

Базовая единица – величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников учреждения, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего.

Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений, занимаемой должности (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности занимаемой в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления).

Для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициент специфики работы, коэффициент квалификации, коэффициент масштаба управления, коэффициент уровня управления (за почетное звание Российской Федерации, или коэффициент за ведомственный знак отличия в труде).

Для определения размера должностного оклада специалиста применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициент стажа работы, коэффициент специфики работы, коэффициент квалификации (за почетное звание Российской Федерации, или коэффициент за ведомственный знак отличия в труде).

Для определения размера должностного оклада служащих применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициент стажа работы, коэффициент специфики работы, коэффициент квалификации (за почетное звание Российской Федерации, или коэффициент за ведомственный знак отличия в труде).

3.3. Особенности оплаты труда.

Размер заработной платы работника определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными актами.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих учреждения здравоохранения, не предусмотренных Положением, утвержденным распоряжением Комитета по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга № 332-р от 26.08.2016 года (педагогические работники, работники культуры), производится в порядке, установленном в соответствием с Постановлениями Правительства Санкт-Петербурга, регулирующими особенности оплаты труда работников этих сфер, с учетом коэффициентов специфики, предусмотренных для соответствующих учреждений здравоохранения, размеры и порядок применения которых определяются Положением № 332-р от 26.08.2016 г.

Оплата труда по общеотраслевым должностям специалистов и служащих осуществляется в соответствии с Положением о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденным распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 26.08.2016 года № 332-р с последующими изменениями и дополнениями.

Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, а так же на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, исходя из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующими нормативными актами с учетом особенностей, определяемых Положением о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденным распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 26.08.2016 года № 332-р.

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

Заработная плата работника, в пределах фонда оплаты труда, максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, в которую не включаются компенсационные и стимулирующие выплаты, установленного Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, при условии, что работник выполнил свои трудовые обязанности (выполнены нормы труда) и полностью отработал норму рабочего времени за установленный период.

3.4. Надбавки стимулирующего характера

3.4.1 Надбавки стимулирующего характера работникам устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований, объемов планового задания за счет средств ОМС, а также в пределах объемов средств, поступающих от оказания услуг, осуществляемых на платной основе.

3.4.2 Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплаты надбавок стимулирующего характера устанавливаются **Положением об оплате труда**.

Положение об оплате труда разрабатывается экономическим отделом Учреждения, при непосредственном участии заместителя главного врача по экономическим вопросам, утверждается главным врачом Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения.

3.4.3 Надбавки стимулирующего характера начисляются на должностной оклад или устанавливаются в предельной величине, в пределах фонда оплаты труда, Предельный размер выплаты не может превышать 5-ти кратный размер средней заработной платы по учреждению в том периоде, за который она назначается вне зависимости от занимаемой долженности.

3.4.4 Надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, приказом по Учреждению по согласованию с Профсоюзным комитетом на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

3.4.5 Главному врачу надбавки устанавливаются решением вышестоящего органа управления.

3.4.6 Во всех случаях, когда стимулирующие надбавки к окладам (ставкам) работников предусматривается в процентах, абсолютный размер каждой надбавки исчисляется из должностного оклада (ставки) работника или базового оклада работника, без учета других повышений, надбавок и доплат.

Базовый оклад – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

3.5. Компенсационные выплаты

3.5.1. Общие положения.

Система доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, представляет собой совокупность денежных выплат 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 и/или трудовым договором. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными актами.

3.5.2. Доплаты за работу в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Работникам доплата за работу в ночное время производится в размере 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы 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 медицинской помощи, доплата за работу в ночное время производится в размере 80% часовой тарифной ставки (должностного оклада).

3.5.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения работников к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочие праздничные дни, работа оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке и на условиях, предусмотренных ТК РФ.

Оплата за работу в выходные и не рабочие праздничные дни 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 и не рабочие 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 этом заработная плата за месяц, в котором используется день отдыха, выплачивается в полном объеме

При выборе работником компенсации в виде предоставления другого дня отдыха время использования этого дня должно быть согласовано с руководителем.

При этом за каждый день работы в выходной и не рабочий праздничный день, независимо от количества фактически отработанных часов предоставляется целый дополнительный день отдыха.

Указанный день отдыха предоставляется приказом руководителя по письменному заявлению работника и не может быть присоединен к очередному отпуску.

3.5.4. Денежные доплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга:

Перечень категорий медицинских работников и размер денежных доплат к должностным окладам установлен Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», и Положением о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденным распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 26.08.2016 года № 332-р и утвержден по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Перечень категорий медицинских работников и размер денежных доплат к должностным окладам является Приложением к Положению об оплате труда (см. п. 3.4.2 настоящего Коллективного договора)

Данные доплаты производятся пропорционально отработанному времени (в т.ч. по совместительству).

3.6. Оплата труда рабочих.

Оплата труда рабочих, перечни должностей, категории, специфика, применение повышающих коэффициентов, повышение тарифной ставки (оклада) и иные аспекты оплаты, устанавливаются в соответствии с приложением к Положению об оплате труда.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, предусмотренный, в соответствии с разрядом, Положением о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденным распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 26.08.2016 года № 332-р.

Основанием для повышенного размера оплаты труда, являются Перечни должностей работников, к которым применяется повышающий коэффициент (коэффициент специфики работы за «Опасные для здоровья и тяжелые условия труда (вредность)», составленный и утвержденный по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

На рабочих, относящихся к медицинскому персоналу, распространяется действие коэффициентов специфики, если они указаны в «Перечне типов учреждений (подразделений, категорий работников) здравоохранения для установления коэффициента специфики работы» Положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденным распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 26.08.2016 года № 332-р с последующими изменениями и дополнениями.

Порядок повышения оклада других профессий рабочих (не относящихся к медицинскому и фармацевтическому персоналу), занятых на работах с особенными условиями труда, определяется в «Методических рекомендациях по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», и может быть закреплен в приложении к Положению об оплате труда.

Операторам ЭВМ установлен коэффициент специфики – 0,25 согласно Положению о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденным распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 26.08.2016 года № 332-р.

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 здравоохранения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, устанавливаются тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений здравоохранения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, по итогам аттестации.

Оплата труда относящихся к профессиям рабочих, осуществляется исходя из 4-го разряда тарифной сетки.

Оплата труда младшего медицинского персонала, относящегося к профессиям рабочих, осуществляется исходя из 3-го разряда тарифной сетки.

3.7. Порядок проведения тарификации работников.

Для проведения работы по определению размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов с немедицинским образованием и служащих и месячных окладов (тарифных ставок) рабочих в учреждении приказом главного врача создается постоянно действующая тарификационная комиссия, состав которой указан в приложении к Положению об оплате труда.

Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках.

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.

Тарификация проводится по формам тарификационных списков №№ 1, 2, в соответствии **с** приложением к Положению об оплате труда. По форме тарификационного списка № 1 проводится тарификация: руководителей, специалистов и служащих. По форме тарификационного списка № 2 проводится тарификация рабочих.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения.

Тарификация лиц, работающих по внутреннему и внешнему совместительству в СПб ГБУЗ «Городская поликлиника №107», проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются.

Исходные данные для установления должностного оклада (ставки) отдельных категорий работников вносятся в графу "Дополнительные сведения", а именно:

- количество штатных должностей врачей, среднего медицинского, и другого персонала, от числа которых в установленном порядке зависят коэффициенты масштаба и коэффициента уровня управления руководителей учреждения, их заместителей, руководителей структурных подразделений-врачей, средних медицинских и фармацевтических работников;
- квалификационная категория и дата присвоения категории;
- ученая степень;
- почетное звание;

- номер приказа, в соответствии с которым оплата труда высококвалифицированным рабочим устанавливается исходя из 7-8 разрядов тарифной сетки устанавливается приложением к Положению об оплате труда.

3.8. Другие вопросы оплаты труда.

Оплата труда работников, принятых на условиях совместительства и на условиях почасовой оплаты труда, устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, нормативными актами Санкт-Петербурга и Положением о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденным распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 26.08.2016 года № 332-р с последующими изменениями и дополнениями.

Доплата за работу в ночное время таким работникам производится только за фактическое время, затраченное на оказание медицинской помощи с учетом времени переезда.

При условии работы в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда, для врачей-специалистов применяется коэффициент специфики за фактически отработанное время.

Работникам, 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. Оплата труда производится по вакантной должности.

Условия, перечень должностей и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей, расширение зоны обслуживания) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определены в приложении к Положению об оплате труда.

3.9. Премирование

Премирование работников производится Комиссией по оплате труда в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным **Работодателем** по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

Премирование руководителя Учреждения производится по результатам оценки деятельности организации в целом вышестоящим органом управления здравоохранением.

3.10. Конфликты и вопросы в области оплаты труда

Конфликты и вопросы, возникающие в практической деятельности в области оплаты труда, которые не урегулированы непосредственно настоящим Договором, решаются в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, либо путем переговоров сторон в порядке, установленном настоящим Коллективным договором.

Порядок организации и деятельности Комиссии по трудовым спорам (индивидуальным), Комиссии по коллективным переговорам, Комиссии по коллективным трудовым спорам (Примирительной комиссии) (см. п.1.10.1 настоящего Коллективного договора) определяется в соответствии с главой 60 ТК РФ (индивидуальные трудовые споры) и главой 61 ТК РФ (коллективные трудовые споры) и настоящим Коллективным договором.

3.11. Нормы труда

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить специальную оценку условий труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются **Работодателем** с учетом мнения **Профсоюзного комитета**.

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

Введение, замена и пересмотр норм труда, с внесением, в случае необходимости, соответствующих изменений в должностные обязанности работников, осуществляется **Работодателем** с учетом мнения **Профсоюзного комитета** не чаще 1 раза в год.

Нормы труда могут быть пересмотрены 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.

Изменение штатного расписания производится не чаще чем один раз в квартал и оформляется ведомостью замены и приказом главного врача.

3.12. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату 2 раза в месяц 15 и 30 числа каждого месяца, а в феврале 28 (или 29) числа.
- выплату заработной платы производить путем перечисления денежных средств на зарплатную дебетовую банковскую карту, в кредитное учреждение, выбранное работником;
- в случае, когда выплата заработной платы совпадает с выходными и праздничными днями, выплату заработной платы производить накануне;
- в отдельных случаях, по согласованию с Главным врачом, заработная плата может быть выплачена наличными денежными средствами в кассе учреждения кассиром.
- предоставлять дополнительную информацию работнику о суммах начисленной заработной платы, начислениях на фонд оплаты труда, осуществленных удержаниях с фонда оплаты труда, суммах, причитающихся к вычету, по письменному заявлению сотрудника.

В случае направления работника в служебную командировку, **Работодатель** обязан возмещать работнику расходы по проезду, по найму жилого помещения, суточные и иные расходы, произведенные, работником с разрешения или ведома руководителя в соответствии с действующим постановлением Правительства РФ.

При установлении фактов нарушений в оплате труда, работодатель обязан принять меры по устранению нарушения в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.13. Прочие положения по оплате труда

3.13.1. Отпускные выплачиваются 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 ТК РФ).

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 29,3 (среднемесячное число календарных дней в месяц) (статья 139 ТК РФ).

3.13.2. Оплата отпусков сотрудников осуществляется в порядке и сроки, установленные статьями 136, 139 ТК РФ.

Оплата отпуска производятся на основании среднего дневного заработка работника. Особенности расчета среднего дневного заработка определяются постановлением Правительством РФ.

При расчете среднего дневного заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя независимо от источников этих выплат, начисленные работнику за фактически отработанное им время.

3.13.3. Возмещение расходов при направлении в служебную командировку осуществляется работодателем в порядке и сроки, установленные статьей 167 ТК РФ.

При направлении работника в служебную командировку работодатель обязан обеспечить соблюдение требований статьи 167 ТК РФ, Постановлений правительства РФ.

При направлении работника в служебную командировку работодатель составляет для сотрудника:

- служебное задание,

- оформляет командировочное удостоверение.

Работник по возвращении из командировки обязан представить работодателю в течение 3 рабочих дней авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы. К авансовому отчету прилагаются документы о найме жилого помещения, фактических расходах по проезду (включая оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой. (Постановление Правительства РФ от 16.04.2025 N 501 «Об утверждении Положения об особенностях направления работников в служебные командировки»)

Фактический срок пребывания работника в командировке определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из командировки.

Днем выезда работника в командировку считается день отправления поезда, вылета самолета, отхода автобуса, иного транспортного средства с места постоянной работы командированного, а днем прибытия - день прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24.00 включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00.00 и позднее - следующие сутки. Если станция, пристань, аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани, аэропорта. Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы. Факт задержки командированного в пути следования по независящим от него причинам должен быть заверен штампом и подписью должностного лица вокзала, станции, пристани, аэропорта.

На работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех организаций, в которые они командированы. Взамен дней отдыха, не использованных во время командировки, другие дни отдыха по возвращении из командировки не предоставляются.

После предоставления сотрудником отчета о выполненном в командировке служебном задании и авансового отчета работодатель возмещает работнику расходы в соответствии с Положением о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в исполнительных органах государственной власти Санкт-Петербурга, работникам государственных учреждений Санкт-Петербурга, подведомственных исполнительным органам государственной власти Санкт-Петербурга, утвержденным постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 25.08.2016 № 755.

3.13.4. Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (оплата повышения квалификации, командировочных расходов, отпусков, компенсаций при увольнении др.) предоставляются лицам, работающим по совместительству (как внутреннему, так и внешнему), в полном объеме (статья 287 ТК РФ).

Не допускается работа по совместительству лиц, в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (статья 282 ТК РФ).

3.13.5. 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.

3.13.6. **Работодатель** (или его представители, уполномоченные им в установленном порядке), допустившие задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты

труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (статья 142 ТК РФ).

Удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении закона и иных нормативных 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 организации, а при ее отсутствии – в суд (статья 382 ТК РФ).

В случае невыплаты в определенный срок заработной платы **Профсоюзный комитет** вправе направить требование **Работодателю** об устранении выявленных нарушений и/или о нарушении условий **Коллективного договора**, которое должно быть рассмотрено в недельный срок (ст. 370 ТК РФ).

В случае отказа устранить эти нарушения или не достижении согласия, разногласия рассматриваются в соответствии с ТК РФ 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 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных законом.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного Трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок, установленный договором (срочный Трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

4.2. Условия Трудового договора при его заключении определяются Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями сторон.

4.3. В случае несоответствия условий коллективного договора и индивидуальных трудовых договоров применяются условия коллективного договора, если они улучшают положение работника по сравнению с трудовым договором.

4.4. **Работодатель** и работники обязуются выполнять условия заключенного Трудового договора. **Работодатель** не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором. Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст.72.1 ТК РФ)

4.5. В соответствии с п. 3.3 «Отраслевого соглашения между комитетом по здравоохранению Санкт-Петербурга и Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ по основным направлениям социально-экономической политики и развитию социального

партнерства в сфере здравоохранения Санкт-Петербурга на 2026-2028 годы», организовывать в организациях здравоохранения, проводящих мероприятия, которые могут привести к массовому увольнению работников, комиссии по обращению профсоюзной организации, состоящие из представителей работодателя, профсоюзной организации Межрегиональной организации Профсоюза, Комитета по здравоохранению для решения правовых и организационных вопросов, а также оказания помощи в трудоустройстве работников, намеченных к высвобождению.

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

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

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

4.6. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением штата работники предупреждаются **Работодателем** персонально и под роспись (ст. 180 ТК РФ), не менее чем за 2 месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.7. **Работодатель** обязуется:

4.7.1. Заблаговременно, то есть за 2 месяца, а при массовом сокращении – за 3 месяца, представлять в **Профсоюзный комитет** проекты приказов о сокращении численности или штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Порядок замещения вакансий устанавливается **Работодателем** с учетом мнения **Профсоюзного комитета**.

4.7.2. Производить при необходимости сокращение численности работников по возможности за счет ликвидации вакансий.

4.7.3. Увольнение работников (членов профсоюза) по инициативе **Работодателя** в связи с сокращением штата, производить с предварительного согласия **Профсоюзного комитета**.

4.7.4. Оказывать работнику содействие в повышении квалификации, получении специализации.

4.7.5. Обеспечить техническую возможность получения непрерывного образования и получения кредитов для прохождения аккредитации медицинских работников, в свободное от основной работы время.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Трудовой распорядок в Учреждении определяется **Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР),** утвержденными Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 190 ТК РФ (Приложение № 1 к Коллективному договору).

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность рабочей недели, графики сменности, время начала и окончания работы, перерывы для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Режим рабочего времени

5.3. **Работодатель** устанавливает помесячный учет рабочего времени для всех категорий работников.

5.4. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется графиком сменности, утвержденным **Работодателем** по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

5.5. Режим работы Учреждения.

5.5.1. В режиме непрерывной рабочей недели круглосуточно работают следующие отделения и подразделения поликлиники:

- отделение скорой медицинской помощи.

5.5.2. В режиме шестидневной рабочей недели работают все остальные медицинские подразделения, в том числе регистратура (Приложение № 1 к Коллективному договору).

5.5.3. В режиме пятидневной рабочей недели работают прочие службы поликлиники (Приложение № 1 к Коллективному договору).

5.6. Отпуска:

- **Работодатель** обязуется предоставлять работникам ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с утвержденными графиками отпусков, согласованным с **Профсоюзным комитетом,** (статья 114, 115 ТК РФ).

- Дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и ненормированный рабочий день (статья 116, 117, 119 ТК РФ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании Отраслевого соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены Отраслевым соглашением и коллективным договором.

Дни дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день и часть дополнительно отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена на денежную компенсацию по личному заявлению сотрудника при наличии экономии по фонду оплаты труда (Ст.117 ТК РФ).

Перечень должностей, работ в которых даёт право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда, и продолжительность отпуска в соответствии со Списком № 298/П-22 от 25.10.1974, раздел «Здравоохранение», и Отраслевым соглашением на 2026–2028 годы):

Структурное подразделение	**Наименование профессий (должностей)**	**Наименование вредного производственного фактора и(или) выполняемых работ**	**Количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска**
Рентгеновский кабинет для рентгенографии легких	Рентгенолаборант Врач-рентгенолог	Возбудители инфекционных заболеваний	21 дней

(флюорографии) отделения лучевой диагностики; Рентгеновский кабинет для рентгенографии легких (флюорографии); Кабинет рентгеновский маммографический отделения лучевой диагностики; Отделение лучевой диагностики; Рентгеновский кабинет для рентгенографии легких (флюорографии) отделения лучевой диагностики; Рентгеновский кабинет отделения лучевой диагностики	Старшая медицинская сестра Заведующий отделением лучевой диагностики - врач-рентгенолог Заведующий рентгеновским кабинетом - врач-рентгенолог	патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний; ионизирующие излучения, радиоактивные вещества; работа в медицинской организации свинец и его неорганические соединения; бариты, Ионизирующие излучения[К], радиоактивные вещества[К]	
	Все остальные медицинские работники	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний; работа в медицинской организации	14 дней
Отделение лучевой диагностики	Оператор ЭВ и ВМ	Ионизирующие излучения[К], радиоактивные вещества[К]	7 дней.

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

беременным женщинам;

работникам в возрасте до 18 лет (ч. 3 ст. 126 ТК РФ)

В стаж работы, дающей право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (статья 121 ТК РФ);

- **Работодатель** не вправе отозвать работника из отпуска, досрочный отзыв допускается в исключительных случаях и только по соглашению с работником (статья 125 ТК РФ).

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам **Работнику** по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной

платы, продолжительность которого определяется по соглашению между **Работником и Работодателем.**

Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц 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 при прохождении диспансеризации, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие 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, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

Работодатель обязан на основании письменного заявления **Работника** предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации - до 14 календарных дней в году;
-родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии

Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, либо Коллективным договором (статья 128 ТК РФ).

Предоставлять дополнительные дни отпуска с сохранением среднего заработка, по заявлению работника:

- на смерть родственников (родители, дети, супруги) – до 2 дней.

- работникам, имеющим детей младшего школьного возраста, поступающих в первый класс – 1 день;

- **Работодатель** обязуется разрабатывать график отпусков с учетом мнения **Профсоюзного комитета**, знакомить работников с графиком отпусков не позднее, чем за 2 недели до начала нового календарного года.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Так, по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (статья 123 ТК РФ).

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативно-правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Обеспечить безопасность работников при исполнении своих трудовых обязанностей – в частности безопасность при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, применяемых инструментов, сырья, материалов;

6.1.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда, при этом выполнять цели и задачи, предусмотренные политикой в области охраны труда, действующей в Учреждении;

6.1.3. Систематически проводить выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

6.1.4. Своевременно проводить специальную оценку условий труда в организации;

6.1.5. По результатам специальной оценки условий труда устанавливать гарантии и компенсации работникам Учреждения (при работе во вредных и/или опасных условиях труда), дающие им право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный отпуск, доплату к тарифной ставке, другие компенсации в соответствии с действующим законодательством;

6.1.6. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.1.7. Обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с соглашением по охране труда - **приложение № 4** к Коллективному договору;

6.1.8. Предусматривать Соглашением по охране труда комплекс организационных, технических и экологических мероприятий в области охраны труда;

6.1.9. Ежегодно разрабатывать и реализовывать План мероприятий по улучшению условий охраны труда, предупреждению и сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

6.1.10. Приобретать за счет собственных средств и выдавать средства индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии с нормами выдачи – **приложениями № 5 и № 6** к Коллективному договору;

6.1.11. Обеспечить досрочную замену в случае износа специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты за счет средств Учреждения в соответствии с нормами выдачи;

6.1.12. Оснащать рабочие места средствами коллективной защиты;

6.1.13. Проводить мероприятия по совершенствованию и облегчению труда работников, оснащать отделения и кабинеты необходимой техникой, аппаратурой и оборудованием;

6.1.14. Организовать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

6.1.15. Своевременно организовывать и проводить инструктажи по охране труда, стажировку по охране труда на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию средств индивидуальной защиты, требующих такого обучения;

6.1.16. Обеспечить проведение за счет собственных средств медицинских осмотров работников в соответствии со списком должностей (профессий) работников СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 107», подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам – **приложение № 7** к Коллективному договору;

6.1.17. Обеспечить проведение психиатрических освидетельствований работников в соответствии со списком должностей (профессий) работников СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 107», подлежащих психиатрическому освидетельствованию – **приложение № 8** к Коллективному договору;

6.1.18. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний

6.1.19. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций

6.1.20. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также рассматривать обстоятельства и причины возникновения микроповреждений (микротравм) работников в порядке, установленном действующим законодательством

6.1.21. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве

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

6.1.23. Соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда

6.1.24. Приостановить при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы

6.1.25. Приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда

6.1.26. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными Профсоюзного комитета), вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.2. Работник обязуется:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные в СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 107»

6.2.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье, материалы

6.2.3. Использовать при исполнении трудовых обязанностей и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты

6.2.4. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда (в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию средств индивидуальной защиты, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте) и проверку знаний требований охраны труда

6.2.5. Проходить необходимые медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами

6.2.6. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае или микроповреждении (микротравме), происшедшем с работниками Учреждения, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе при проявлении признаков профессионального заболевания

6.3. Профсоюзный комитет обязуется:

6.3.1. Оказывать содействие Работодателю в организации работы по охране труда;

6.3.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, Соглашения по охране труда; обязательным применением работниками средств индивидуальной и коллективной защиты

6.3.3. Вносить предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда;

6.3.4. Принимать участие в подготовке локальных документов в области улучшения условий и охраны труда, в разработке соглашения по охране труда, программ по улучшению санитарно-эпидемиологической обстановки в Учреждении;

6.3.5. Участвовать в работе постоянно действующих комиссий по охране труда, комиссиях по проверке знаний требований охраны труда;

6.3.6. Оказывать консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;

6.3.7. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Работодателем вопросы выполнения мероприятий по оздоровлению труда и окружающей природной среды, предупреждению производственного травматизма и профилактике профессиональных заболеваний.

6.4. В целях соблюдения требований охраны труда в Учреждении введена должность специалиста по охране труда; с целью организации совместных действий работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников в Учреждении постоянно действует Комиссия по охране труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

7.1. Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы, сообщать персонифицированные данные работников в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать требования, установленные в ст. 88 ТК РФ.

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют права, установленные ст. 89 ТК РФ.

7.2. Своевременно сообщать персонифицированные данные работников в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации и доводить до сведения работников отправленную в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее – СФР) информацию.

7.3. Не препятствовать работе комиссии **Профсоюзного комитета** по пенсионным вопросам, обеспечить его доступ ко всем сведениям, сообщенным работодателем в органы СФР.

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

- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов, на основании и в порядке предусмотренном **приказом** Минтруда России **№ 988н**, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 N 62278) и **приказом** Минздрава России от 28.01.2021 **№ 29н** «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 N 62277);
- проведение ежегодных профилактических осмотров работающих женщин с целью раннего выявления онкологических заболеваний;

- флюорографическое обследование работников в соответствии с действующими нормативными документами.

7.5. **Работодатель вправе** выплачивать при наличии финансирования:

7.5.1. Материальную помощь выплачивается на основании письменного заявления работником (или родственника умершего работника) в размере, определяемом в каждом случае отдельно, но не более размера базового оклада:

- при рождении ребенка у работника;
- в случае смерти работника, одному из родственников (супругу (е), детям, родителям, усыновителям, усыновленным, родным братьям, сестрам, дедушке, бабушке, внукам) по его заявлению с приложением подтверждающих документов (свидетельство о смерти, документы, подтверждающие факт захоронения и иные документы);
- в случае смерти близких родственников.

Под близкими родственниками понимаются согласно ч. 3 ст.14 Семейного Кодекса РФ:

-родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и не полнородные (имеющими общих отца или мать) братья и сестры.

7.5.2. Для получения материальной помощи представляются:

-заявление;

-подтверждающие документы в зависимости от случая (свидетельство о рождении, свидетельство о смерти, справка о захоронении и др.);

- документы, подтверждающие родство (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т.п.), кроме случая смерти работника, если заявитель является его супругом(ой) или родителем/ребёнком (здесь родство, как правило, очевидно из кадровых документов).

*Примечание: при этом ссылка на Письмо Минтруда № 14-2/ООГ-6315 о недопустимости требования документов о родстве для целей выплаты материальной помощи не применяется, так как данное письмо регулирует предоставление отпуска без сохранения зарплаты (ст. 128 ТК РФ).

7.5.2. в связи с первичным выходом на пенсию по старости работника (выплата производится в размере 100% от базовой единицы, если работник проработал в учреждении более 10-ти лет и 50% - от 5-ти до 10-ти лет);

7.5.3. осуществляет отчисления денежных средств профсоюзной организации работников здравоохранения РФ на культурно-массовую и физкультурную работу, планируемую к проведению в Учреждении в текущем году. План-смета культурно-массовых и физкультурных мероприятий на текущий год осуществляется профсоюзным комитетом Учреждения, утверждается руководителем Учреждения приказом по Учреждению.

7.6. **Работодатель** обязуется организовать для работников учреждения проведение бесплатных лечебно-оздоровительных мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и укрепления здоровья работников:

7.7. **Работодатель** обеспечивает право работников учреждения на прохождение дополнительной диспансеризации, профилактических осмотров.

8. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

8.1. **Работодатель** безвозмездно предоставляет в пользование **Профсоюзного комитета** помещение для проведения заседаний, хранения документации, оргтехники, средства связи и необходимые нормативно-правовые документы, транспортные средства, а также предоставит возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (статья 377 ТК РФ).

8.2. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, Представитель работодателя ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников, и не имеет права задерживать перечисление указанных средств (статья 377 ТК РФ).

8.3. Членам **Профсоюзного комитета**, не освобожденным от основной работы, для выполнения своих общественных обязанностей, связанных с выявлением, реализацией и защитой социально - профессиональных интересов работников, предоставляется в каждом месяце 8 часов освобождения от основной работы с сохранением среднего заработка.

8.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ производится с соблюдением порядка учёта мотивированного мнения

Профсоюзного комитета в соответствии со статьёй 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.5. Увольнение по инициативе **Работодателя** в соответствии с пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ представителей (его заместителя) **Профсоюзного комитета**, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья № 374 ТК РФ).

8.5. Увольнение по инициативе **Работодателя** в соответствии с пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) **Профсоюзного комитета**, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

8.6. В случае если вышестоящий выборный профсоюзный орган не представит решение о предварительном согласии либо об отказе в даче такого согласия в течение семи рабочих дней со дня получения от Работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении, Работодатель вправе произвести увольнение без учета мнения вышестоящего профсоюзного органа, если иное не предусмотрено соглашением сторон.

8.6. В соответствии со статьей 370 ТК РФ уполномоченные представители **Профсоюзного комитета** имеют право на осуществление контроля за соблюдением **Работодателем** трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

8.9. **Работодатель** обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган (профсоюзный, районный, территориальный комитет профсоюза) о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1 Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более 3-х лет.

Изменения, дополнения и расторжение Коллективного Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон, в порядке, установленном действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.2. Все приложения являются неотъемлемой частью Коллективного Договора. Изменения и дополнения в приложения производятся только по взаимному согласию сторон или в случаях, прямо предусмотренных законом.

9.3. Стороны обязуются не позднее, чем за 3 месяца до окончания действия Коллективного Договора, начать переговоры о заключении нового Коллективного Договора.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением Коллективного Договора осуществляют все стороны, подписавшие его. Ежегодно на общем собрании работников с отчетами выступают **Работодатель** и председатель **Профсоюзного комитета**.

10.2. **Профсоюзный комитет** в порядке контроля за выполнением Коллективного Договора имеет право осуществлять проверки силами своих комиссий и активистов; запрашивать необходимую для этого информацию у **Работодателя**; требовать у **Работодателя** проведения экспертизы или приглашения экспертов; в случае необходимости приглашать на свои заседания других **представителей Работодателя**.

10.3. При возникновении у работника или группы работников спора с **Работодателем,** связанного с применением Коллективного Договора, работники могут обратиться в **Профсоюзный комитет** для того, чтобы разрешить спорную ситуацию в оперативном порядке.

Если спор таким путем не разрешается, то его урегулирование производится в порядке, установленном настоящим Коллективным договором и/или законом.

11. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложение № 1 – Правила внутреннего трудового распорядка, с приложениями.
Приложение № 2 – Положение о Комиссии по ведению коллективных переговоров, разработке новой редакции, заключению, принятию дополнительных соглашений и внесению изменений в Коллективный договор, организации контроля за выполнением Коллективного договора.
Приложение № 3 – Положение о Комиссии по урегулированию коллективных трудовых споров (Примирительная комиссия).
Приложение № 4 – Соглашение по охране труда.
Приложение № 5 – Перечень профессий и должностей работников СПБ ГБУЗ «Городская поликлиника № 107», работа в которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, согласно действующим нормам.
Приложение № 6 – Перечень профессий и должностей работников СПБ ГБУЗ «Городская поликлиника № 107», для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств.
Приложение № 7 – Перечень должностей (профессий) работников СПБ ГБУЗ «Городская поликлиника № 107», подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам.
Приложение № 8 – Список должностей (профессий) работников СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 107», подлежащих психиатрическому освидетельствованию.