

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Стоматологическая поликлиника № 19» Пушкинского района
на 2021-2024 г.г.

Главный врач СПб ГБУЗ СП №19
Пушкинского района
_____ Березкина И.В.
«В» 01 2021 г.



Председатель первичной организации
профсоюза
_____ Серажим М.Е.
«В» 01 2021 г.

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в Территориальной Санкт – Петербурга и Ленинградской области
организации профсоюза работников здравоохранения РФ

Регистрационный № _____ от «__» _____ 20__ года

Территориальный Санкт-Петербурга
и Ленинградской области комитет
профсоюза работников здравоохранения РФ
Рег. № 434/21-КР дата 20.01.2021

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
" 20 " января 2021 г.
рег. № 14564/21-КР
Подпись _____

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту - 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 учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, трехстороннего Соглашения Санкт-Петербурга, отраслевого соглашения между Комитетом по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга и Территориальным Санкт-Петербурга и Ленинградской области комитетом профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, и настоящего Договора.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение здравоохранения "Стоматологическая поликлиника №19" Пушкинского района (далее по тексту - СПб ГБУЗ СП №19 Пушкинского района) в лице главного врача Березкиной Ирины Викторовны, именуемая в дальнейшем «**Работодатель**» и работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации СПб ГБУЗ СП №19 Пушкинского района Серажим Марины Евгеньевны именуемой в дальнейшем «**Профсоюзный комитет**», совместно именуемые «**Стороны**».

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 – выборный орган «**Профсоюзный комитет**» первичной организации профсоюза и иных представителей избранных работниками в порядке, изложенном в Трудовом кодексе РФ (ст.29 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 в порядке, установленном ст.44 ТК РФ.

Инициатором изменений и дополнений может быть любая сторона.

1.11. При недостижении 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 Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами (ст.40 ТК РФ).

1.12. Работодатель обязан в течение 1 месяца довести содержание договора до работников учреждения. Текст договора размещается на стенде для информации.

1.13. При условии выполнения настоящего договора «Профсоюзный комитет» воздерживается от организации и поддержки в учреждении забастовок.

1.14. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

2. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

2.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими договор, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию (ст.51 ТК РФ).

2.2. Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников учреждения. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие договор.

Стороны обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по реализации договора

2.3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Закона Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» от 05.10.2005 № 531-74, Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1673 "Системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга", Распоряжения Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 26 августа 2016 г. № 332-р "Об утверждении Положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга", Распоряжение Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 21 июня 2016 г. № 228-р "Об утверждении Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга".

3.2. Положение о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденное распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга 26 августа 2016 г. № 332-р с последующими изменениями и дополнениями, устанавливает систему отношений в области оплаты труда между работодателем и работниками учреждения за их труд в соответствии с настоящим коллективным договором, локальными нормативными правовыми актами учреждения, трудовыми договорами.

3.3. Номенклатура должностей медицинского персонала учреждения определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим нормативно-правовое регулирование в сфере здравоохранения (Приказ Министерства здравоохранения РФ от 20 декабря 2012 г. № 1183н "Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников").

3.4. 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 с учетом мнения представительного органа работников (ст.372 ТК РФ), но не ниже предусмотренных законодательством РФ и субъекта Федерации.

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

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

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

3.6. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада либо в зависимости от выработки, исходя из сдельных расценок, доплат, надбавок и выплат компенсационного характера, предусмотренных действующими нормативными актами с учетом особенностей, определяемых Положением о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденное распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 26 августа 2016 г. N 332-р (далее по тексту – Положение от 26 августа №332-р) с последующими изменениями и дополнениями.

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

3.7. Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

Оплата труда - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом;

Базовая единица - величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга; устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

Базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования, применяемая для определения базового оклада;

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

Повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

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;

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей) определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников по помощи тарифных коэффициентов.

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение норм труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) - фонд, сформированный в учреждении на оплату труда работников учреждения, с учетом всех выплат предусмотренных законодательством.

Оплата труда по общеотраслевым должностям специалистов и служащих осуществляется в соответствии с Положением от 26 августа 2016г. №332р. Оплата труда рабочих учреждений здравоохранения устанавливается в порядке, определенном Комитетом по здравоохранению в соответствии с Законом Санкт-Петербурга.

3.8. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих учреждений здравоохранения производится на основе должностных окладов в соответствии со Схемой расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга (далее - Схема расчета), предусмотренной постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1673 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга".

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

Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителей, специалистов и служащих.

Величина базового коэффициента в зависимости от уровня образования

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			руководители	специалист ы	служащие
1	2	3	4	5	6
1	Базовый коэффициент				
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры- стажировки	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена;	от 1,28 до 1,33	от 1,28 до 1,33	от 1,28 до 1,33
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании	1,0	базовая единица	базовая единица

Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются, исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных

дразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), асптаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба управления) и олжности, занимаемой в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления).

Повышающие коэффициенты:

Коэффициент стажа работы

Группы	Подгруппы	
	1	2
Стаж до 2 лет	0,15	0,15
Стаж от 2 до 5 лет	0,38	0,27
Стаж от 5 до 10 лет	0,43	0,31
Стаж от 10 до 20 лет	0,45	0,33
Стаж 20 и более лет	0,50	0,35

В соответствии с подгруппой 1 устанавливаются коэффициенты стажа для следующих категорий работников:

- врачи, провизоры;
- специалисты с немедицинским образованием.

В соответствии с подгруппой 2 устанавливаются коэффициенты стажа для следующих категорий работников:

- средний медицинский и фармацевтический персонал;
- служащие.

Коэффициенты квалификации

За наличие квалификационной категории:	
Высшая категория	0,33
Ведущая категория	0,30
Первая категория	0,20
Вторая категория	0,10
За ученую степень:	
Доктор наук	0,40
Кандидат наук	0,35
За почетные звания:	
Почетные звания Российской Федерации, СССР	
"Народный..."	0,40
"Заслуженный..."	0,35
Ведомственный знак отличия в труде:	
"Отличник здравоохранения"	0,15

Коэффициенты масштаба управления

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления		
	1-й уровень управления	2-й уровень управления	3-й уровень управления
I	1,0	1,0	1,0
II	0,8	0,8	0,8
III	0,6	0,6	0,6
IV	0,4	0,4	0,4
V	0,2	0,2	0,2

КОЭФФИЦИЕНТЫ УРОВНЯ УПРАВЛЕНИЯ

Уровень	Подуровни	Значение коэффициента
Уровень 1 - руководители учреждений		0,80
Уровень 2 -	I-й подуровень:	

Заместители руководителей	- заместитель руководителя учреждения по медицинской части (начмед), главный бухгалтер, заместители руководителя учреждения из числа немедицинского персонала (включая директора)	0,60
	- другие заместители руководителя учреждения из числа медицинского персонала, главные специалисты со средним профессиональным образованием: главная медицинская сестра, главная акушерка, главный фельдшер, главный инженер и т.д.	0,50
	2-й подуровень: - заместитель главного бухгалтера; главные специалисты с высшим профессиональным образованием: главная медицинская сестра, главная акушерка, главный фельдшер, главный инженер и т.д.	0,4
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	1-й подуровень: Врачи и провизоры - руководители отделов, отделений, лабораторий, кабинетов, отрядов и др. при наличии в подразделении 7 и более должностей	0,60
	2-й подуровень: Врачи и провизоры - руководители отделов, отделений, лабораторий, кабинетов, отрядов и др. при наличии в подразделении до 7 должностей	0,50
	3-й подуровень: Специалисты со средним профессиональным (медицинским или фармацевтическим) образованием, специалисты с немедицинским образованием (кроме медицинского технолога; старших: фельдшера, акушерки, медицинской сестры) при наличии в подразделении 7 и более должностей подчиненных им работников. Заведующие производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования при наличии в учреждении (подразделении) 21 и более зубных техников	0,50
	4-й подуровень: Специалисты со средним профессиональным (медицинским или фармацевтическим) образованием, специалисты с немедицинским образованием (кроме медицинского технолога; старших: фельдшера, акушерки, медицинской сестры) при наличии в подразделении до 7 должностей подчиненных им работников. Заведующие производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования при наличии в учреждении (подразделении) до 21 зубного техника	0,40

3.38. Оплата труда рабочих. Тарифная сетка.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга, определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, указанный в таблице.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга

Размеры оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждений здравоохранения, занятых в работах с особыми условиями труда, определяется в повышенном размере.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждений здравоохранения, занятых в работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада) и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты.

3.11. Основанием для повышенного размера оплаты является перечень должностей работников составленный и утвержденный с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.12. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждений здравоохранения, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада) и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты, указанные в таблице 6 Положения. При этом в случае наличия у рабочего почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

Повышающие коэффициенты квалификации для расчета ставок (окладов) рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга за наличие почетных званий и ведомственных знаков отличия в труде

Основания для повышения	Размер коэффициента
Почетные звания Российской Федерации, СССР:	
"Народный..."	0,40
"Заслуженный..."	0,35
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

3.13. 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 Санкт-Петербурга.

3.14. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга. В этом разрабатываются перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается в соответствии с тарифным коэффициентом 7-го и 8-го разрядов оплаты труда в соответствии с приложением 3 к Положению.

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах является приложением к коллективному договору.

3.15. Оплата труда отдельных служб (участковой, фтизиатрической, психиатрической, наркологической) персонала аптек и младшего медицинского персонала, относящегося к профессиям рабочих; рабочих водителей производится в соответствии с Методическими рекомендациями по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденных распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 21.06.2016 года № 228-р с последующими изменениями и дополнениями.

3.16. Размеры доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников учреждения, порядок и условия их применения установлены настоящим коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.16.1. Система доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, представляет собой совокупность доплат к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам) работников, носящий компенсационный характер, за дополнительные трудовые затраты 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 др.), 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.

3.16.2. 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.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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.

3.17. Выплаты стимулирующего характера.

Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

3.18. 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 приказом Работодателя создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося вопросами кадров, заместителя руководителя по экономическим вопросам (начальника планово-экономического отдела, экономиста), представителя «Профсоюзного комитета», а также других лиц, привлекаемых Работодателем к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является Работодатель или назначенный им заместитель.

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

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

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

Тарификация проводится по формам тарификационного списка №1 и №2:

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

(полное наименование работников учреждения здравоохранения)
по состоянию на _____ г.

Форма № 1

Руководители, специалисты и служащие

1.	Фамилия, имя, отчество
2.	Назначение должности в соответствии со штатным расписанием
3.	Размер базовой единицы
4.	Базовый коэффициент (уровень образования)
5.	Размер базового оклада, руб. (гр. 3 x гр. 4)

6.	Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы (основная, совместительство)
7.	Размер базового оклада с учетом объема работы, руб. (гр. 5 x гр. 6)
8.	Стаж работы (лет, месяцев, дней)
9.	Коэффициент стажа работы (определяется по числу полных лет)
10.	Размер повышения базового оклада в соответствии с коэффициентом стажа, руб. (гр. 7 x гр. 9)
11.	Коэффициент специфики работы
12.	Размер повышения базового оклада в соответствии с коэффициентом специфики работы, руб. (гр. 7 x гр. 11)
13.	Наличие квалификационной категории, ученой степени (указать)
14.	Коэффициент квалификации, связанный с наличием квалификационной категории, ученой степени
15.	Размер повышения базового оклада в соответствии с коэффициентом квалификации, связанным с наличием квалификационной категории, ученой степени, руб. (гр. 7 x гр. 14)
16.	Наличие почетного звания (указать наименование)
17.	Коэффициент квалификации, связанный с наличием почетного звания
18.	Размер повышения базового оклада в соответствии с коэффициентом квалификации, связанным с наличием почетного звания, руб. (гр. 7 x гр. 17)
19.	Группа по оплате труда руководителей
20.	Коэффициент масштаба управления
21.	Размер повышения базового оклада в соответствии с коэффициентом масштаба управления, руб. (гр. 7 x гр. 20)
22.	Уровень управления
23.	Коэффициент уровня управления
24.	Размер повышения базового оклада в соответствии с коэффициентом уровня управления, руб. (гр. 7 x гр. 23)
25.	Итого месячный должностной оклад (гр. 7 + гр. 10 + гр. 12 + гр. 15 + гр. 18 + гр. 21 + гр. 24)
26.	Дополнительные сведения

Форма №

Профессия рабочих

1.	Наименование, наименование
2.	Наименование профессии
3.	Размер оклада в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда

4.	Тарифная ставка в соответствии с разрядом, руб.
5.	Объем выполняемой работы по данной ставке (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы (основная, совместительство)
6.	Итого тарифная ставка (гр. 4 x гр. 5)
7.	Коэффициент специфики работы
8.	Размер повышения тарифной ставки в соответствии с коэффициентом специфики работы, руб.
9.	Итого месячный фонд заработной платы по списку (гр. 6 + гр. 8)
10.	Дополнительные сведения

Тарификация при переходе на новые условия оплаты труда проводится тарификационной комиссией. При этом в случае необходимости состав тарификационной комиссии может быть дополнен или изменен в установленном порядке.

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 в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения.

Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему), проводится отдельными строками по каждой должности (профессии). Также отдельно проводится тарификация главного врача и его заместителей - врачей, выполняющих работу по своей врачебной специальности в соответствующих подразделениях.

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 коек, количество штатных должностей врачей, провизоров, среднего медицинского, фармацевтического и другого персонала, от числа которых в установленном порядке зависят коэффициенты масштаба и коэффициента уровня управления руководителя учреждения, его заместителей, руководителей структурных подразделений - врачей, провизоров, среднего медицинского и фармацевтического 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-го разрядов тарифной сетки.

Примечание:

1. Тарификация при переходе на новые условия оплаты труда проводится тарификационной комиссией. При этом в случае необходимости состав тарификационной комиссии может быть дополнен или изменен в установленном порядке.

2. Тарификационный список заполняется по категориям персонала, по каждой должности (профессии), специалисту и служащего, а также каждой профессии рабочего в соответствующем структурном подразделении в последовательности согласно штатному расписанию учреждения.

3. Тарификация лиц, работающих по совместительству с оформлением трудового договора проводится отдельными строками по каждой должности, профессии.

4. Абсолютный размер повышения базового оклада руководителя, специалиста и служащего с учетом применяемого повышающего коэффициента исчисляется как сумма абсолютного базового оклада на соответствующий коэффициент.

5. Расчет должностного оклада руководителя, специалиста, служащего осуществляется в соответствии с таблицей расчета должностных окладов руководителей, специалистов, служащих.

государственных учреждений здравоохранения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

6. В случае если для определенной категории работников не предусмотрено использование тех или иных коэффициентов, соответствующие графы остаются свободными.

3.19. 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, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, утвержденного распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 28.08.2016 N 332-р.

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

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

Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждений здравоохранения, производится по ставкам почасовой оплаты труда.

	Размеры коэффициентов к базовой единице
Профессор, доктор наук, "Народный врач"	0,075
Доцент, кандидат наук, "Заслуженный врач"	0,062
Лица, не имеющие ученой степени	0,037

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный в настоящем пункте, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в учреждениях, в штате которых они состоят.

Работа врача-консультанта учреждения в объеме не более 25 часов в месяц не считается совместительством.

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

Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в строгом соответствии со ст. 151 Трудового кодекса РФ.

Размеры доплат устанавливаются дополнительным соглашением к трудовому договору по согласию сторон в соответствии с действующим законодательством сроком не более 1 года, с учетом количества и (или) объема дополнительной работы.

Оплату труда работников, осуществляющих руководство учебно-производственной и производственной практикой, производится ежемесячно за счет средств учреждения из расчета оклада руководителя на соответствующую группу студентов за весь период практики по следующим нормам (в процентах к должностному окладу по занимаемой должности):

- руководитель практики, осуществляющий общее руководство практикой при наличии практикантов свыше 50 человек, может освобождаться на период практики от обязанностей по основной должности, при этом за ним сохраняется заработная плата по основной должности;

- непосредственному руководителю практики по специальности в подразделениях, осуществляющему руководство практикой врачей-интернов или студентов из числа среднего медицинского персонала при числе практикантов - до 5 чел. - 5%; от 6 до 10 чел. - 10%.

Стаж работы, используемый для определения разрядов по оплате труда водителей по Тарифной сетке по оплате труда рабочих учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, определяется по профессии водителя.

Водители автотранспорта, имеющие стаж работы до двух лет, тарифицируются по 6-му разряду Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга.

Водители автотранспорта, имеющие стаж работы от 2 до 5 лет, тарифицируются по 7-му разряду Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга.

Водители автотранспорта, имеющие стаж работы от 5 и более лет, тарифицируются по 8-му разряду Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга.

Водителям учреждений здравоохранения устанавливается повышающий коэффициент 0,75.

При расчете заработной платы водителю санитарного и иного транспорта устанавливаются повышающие коэффициенты:

- при наличии 1 класса - 0,25;
- при наличии 2 класса - 0,10;
- за работу в условиях крупного мегаполиса с интенсивным дорожным движением - 0,10;
- за работу по скорой помощи - 0,8;
- за работу на автобусах среднего и большого класса длиной свыше 8 метров - 0,5;
- занятым перевозкой инфекционных и психиатрических больных - повышающие коэффициенты, предусмотренные приложением 5 к Положению.

При определении уровня оплаты труда водителей суммируются все коэффициенты, применяемые к данной категории водителей, за исключением случаев, указанных в разделе "Особенности оплаты труда рабочих".

3.20. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) молодым специалистам - работникам государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающим одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

впервые приступили к работе в государственных учреждениях здравоохранения Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением здравоохранения Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты).

Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в следующем размере.

ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

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

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим коллективным

договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (ст. 372 ТК РФ) «Профсоюзного комитета».

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Введение новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 161 ТК РФ).

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новых технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня выработки продукции (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.

В соответствии со ст. 163 ТК РФ Работодатель обязан обеспечить нормальные условия выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

высокое качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

1.22. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату 2 раза в месяц, 14 и 29 числа каждого месяца;

- выплату заработной платы осуществлять в рабочее время;

- осуществлять выплаты заработной платы через банк;

- предоставлять информацию работнику о начислении заработной платы, на которую причитается к выплате сумма.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата должна выплачиваться работодателем перед праздничным или выходным днем, если день выплаты заработной платы совпадает с такими днями.

1.23. Работодатель вправе выдавать внеплановые авансы по заявлениям в счет заработной платы работникам, которые выполняют задание Работодателя вне места постоянной работы (находясь в служебной командировке, производят работу на территории организации-заказчика).

1.24. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее 3 (трех) дней до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат независимо от источников этих выплат (ст. 139 ТК РФ).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев полностью отработанной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст. 139 ТК РФ).

1.25. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, на основании предоставляемых документов (ст. 167 ТК РФ).

1.26. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинским обследованием работник освобождается от работы.

В случае если по соглашению с Работодателем работник в день сдачи крови освобождается от работы (за исключением тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен) по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска или рабочего праздничного дня работнику по его желанию предоставляется дополнительный день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

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

3.28. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

3.29. Ответственность Работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

Работодатель (или его представители, уполномоченные им в установленном порядке), допустившие задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст.142,236 ТК РФ).

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

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

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана за исключением случаев, указанных в ст.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, а в случае несогласия с решением комиссии работники могут обратиться в суд (ст.382 ТК РФ).

При рассмотрении трудовых споров о денежных требованиях, кроме требований о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, орган, рассматривающий спор, имеет право вынести решение о выплате работнику причитающихся сумм за весь период неправильной выплаты.

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

В случае отказа устранить эти нарушения или не достигении согласия, разногласия рассматриваются в соответствии с Трудовым Кодексом 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 (ст. 142 ТК РФ).

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

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 не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера выполняемой работы или условий ее выполнения, а также с лицами, указанными в ст. 59 ТК РФ.

Обязанность соблюдения врачебной тайны установлена ст. 13 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации".

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

В соответствии со ст. ст. 65, 351.1 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

4.3. В случае несоответствия условий коллективного договора и индивидуальных трудовых договоров, заключенных с работниками, на которых распространяется действие коллективного договора, или присоединившимися к коллективному договору после его заключения, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

4.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

В соответствии со ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового Кодекса.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 Трудового Кодекса).

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.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

4.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются **Работодателем** персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

4.7. **Работодатель** ежеквартально информирует «**Профсоюзный комитет**» об имеющихся вакансиях. Работники учреждения имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест и должностей.

4.8. **Работодатель** обязуется:

4.8.1. Заблаговременно, т.е. 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.

4.8.2. Производить при необходимости сокращение численности работников по возможности за счет ликвидации вакансий, увольнения временных работников и лиц, работающих по совместительству.

4.8.3. Увольнение работников (членов профсоюза) по инициативе **Работодателя** в связи с сокращением штата производить с учетом мнения «**Профсоюзного комитета**» (ст.373 ТК РФ).

4.8.4. Оказывать работнику содействие в повышении квалификации, получении специализации за счет учреждения.

4.8.5. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, **Работодатель** обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим труда и отдыха - сочетание периодов рабочего времени и времени отдыха, установленное в отношении Работников. В соответствии с трудовыми договорами режим труда и отдыха отдельных Работников может отличаться от единого режима, распространяющегося на всех Работников.

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом и иными нормативно правовыми актами относятся к рабочему времени (ч. 1 ст. 91 ТК РФ).

В СПб ГБУЗ СП №19 Пушкинского района устанавливается, следующие режимы рабочего времени: пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, сменная работа, работа в режиме гибкого рабочего времени. В режиме пятидневной рабочей недели работает административно-управленческое подразделение. Работа медицинских подразделений определяется графиками работ/сменности.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается равной 40 часам в неделю. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, установлена сокращенная рабочая неделя.

5.3. СПб ГБУЗ СП №19 Пушкинского района оказывает стоматологическую помощь:

Понедельник – пятница с 8.00 утра до 20.30 часов, суббота с 8.00 до 13.00 часов.

Кабинет неотложной помощи работает:

Суббота с 14.00 до 20.00

Воскресенье и праздничные дни с 09.00 до 16.00

5.4. В соответствии с действующим трудовым законодательством РФ для Работников здравоохранения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. По общему правилу, предусмотренному ст. 350 ТК РФ, продолжительность рабочего времени всех без исключения медицинских работников не должна превышать 39 часов в неделю:

- рабочая неделя продолжительностью в 33 часа предусмотрена для врачей-стоматологов, врачей-стоматологов-ортопедов, врачей-ортодонтонтов, врачей-стоматологов детских, врачей-стоматологов-терапевтов, зубных врачей, зубных техников;

- рабочая неделя продолжительностью в 30 часов предусмотрена для врачей-рентгенологов, рентгенолаборантов;

- рабочая неделя продолжительностью в 39 часов предусмотрена для врачей-стоматологов-хирургов, старших медицинских сестер, медицинских сестер, заведующих отделениями, врача-физиотерапевта, врача-эпидемиолога, гигиениста.

Работникам, работающим по графикам сменности в виду невозможности соблюдения установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени, вводится суммированный учёт рабочего времени. Учётным периодом считается месяц. Продолжительность рабочего времени за учётный период не должна превышать нормального

числа рабочих часов для данной категории работников. Часы работы, превышающие месячную норму рабочего времени, считать сверхурочными (ст. 99, ст. 104 ТК РФ).

Нормальное число рабочих часов за учетный период (месяц) определяется исходя из установленной для каждой категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Категориям работников, работающим по графикам работы/сменности перерывы для питания и отдыха не устанавливаются, им предоставляется возможность для приема пищи и отдыха – 30 минут в течение рабочего времени, не покидая место работы, место приема пищи и для отдыха – ординаторские.

5.5. Пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) устанавливается следующим работникам: главному врачу, главной медицинской сестре, медицинскому статисту, главному бухгалтеру, заместителю главного врача по экономическим вопросам, заместителю главного врача по административно-хозяйственным вопросам, заместителю главного врача по гражданской обороне и мобилизационной работе, экономисту по финансовой работе, экономисту, бухгалтеру, специалисту по охране труда, начальнику отдела кадров, специалисту по кадрам, инженеру, юрисконсульту, системному администратору, секретарю-машинистке, кастелянше, машинистке, заведующему зуботехнической лаборатории, подсобному рабочему, литейщику, оператору электронно-вычислительной и вычислительной машины.

Рабочая неделя по графикам работы/сменности устанавливается следующим работникам: санитарке, администратору, уборщику служебных помещений, уборщику территории, кассиру, гардеробщику, лифтеру.

Рабочая неделя по графикам работы/сменности, также предусмотрена для медицинских сестер, заведующих отделением;

5.6. Сменная работа. Графики сменности. Сменная работа – работа в две, три или четыре смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования рабочего времени, улучшения качества и объема медицинских услуг.

В СПб ГБУЗ СП №19 Пушкинского района установлена работа для медицинского персонала отделений в две смены. Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников – профсоюзного комитета. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие (ч. 3, 4 ст. 103 ТК РФ)

5.7. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

5.8. Время начала и окончания рабочей смены устанавливаются графиком работы (сменности), который утверждается главным врачом.

Учет рабочего времени ведется заведующими отделений на всех состоящих в штате отделения работников. Табель учета рабочего времени работников за подписью заведующего отделением предоставляется начальнику отдела кадров на последнее число включительно каждого месяца. Заведующий отделением несет личную ответственность за фактическое ведение учета рабочего времени работников.

Работник, отсутствующий на своем рабочем месте, должен в течение первого дня отсутствия на работе сообщить своему непосредственному руководителю или начальнику отдела кадров причину и примерный срок своего отсутствия.

5.9. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности Работника при наличии больничного листа.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника (ст.124 ТК РФ) в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам согласно ст.116,118-119 Трудового кодекса 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 (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст.117 ТК РФ).

Отдельные категории работников имеют право на дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых определяется законодательством РФ и локальными нормативными актами.

5.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя (ст.122 ТК РФ)

Исполнение трудовых обязанностей в период нахождения в отпуске в СПб ГБУЗ СП№19 Пушкинского района запрещено.

Не позднее 01 декабря каждого года, Работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков на следующий год.

В соответствии со статьей 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По согласованию с руководителем учреждения отпуск может быть перенесен на другое время на основании заявления работника, предоставленного в отдел кадров с указанием причин переноса.

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

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

В соответствии со ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

5.12. 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.

5.12.1. В соответствии со ст. 128 ТК РФ 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 и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами РФ.

5.13. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, в порядке ст. 173 ТК РФ.

5.14. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Работодателя в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу за подписью главного врача, изданного на основании служебной записки руководителя структурного подразделения с указанием конкретных причин необходимости выхода Работников на работу.

Работа в выходной день или нерабочий праздничный день компенсируется по согласованию сторон, в денежной форме или предоставлением другого дня отдыха, в соответствии с трудовым законодательством РФ. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Право использования компенсации (другого дня отдыха) оформляется заявлением Работника, которое должно быть согласовано и завизировано его непосредственным руководителем, на имя главного врача, затем направляется в отдел кадров для оформления.

5.15. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

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

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

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

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности работы по совместительству медицинских работников определены в постановлении Минтруда России от 30.06.03 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», изданном во исполнение постановления Правительства РФ от 04.04.03 № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (при 40 часовой рабочей неделе) не может превышать четырех часов в день и 20 часов в неделю.

Применение сверхурочных работ Работодателем может производиться в исключительных случаях, в порядке и пределах, предусмотренных трудовым законодательством.

Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.16. День медицинского работника отмечается каждое третье воскресенье июня - является профессиональным праздником без объявления его нерабочим днем (на основании указа Президиума Верховного Совета СССР от 01.10.1980 № 3018-X "О праздничных и памятных днях").

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

- определить ежегодно порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда (размер средств, выделяемых на их выполнение, не может быть меньше, чем предусмотрено федеральным и региональным законодательством об охране труда), план финансирования утверждается дополнительно отдельным локальным актом;

- обеспечить полное выполнение мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение №1);
- организовать контроль со стороны Работодателя по вопросу охраны труда;
- обеспечить проведение обучения руководителей структурных подразделений и членов комиссии по охране труда по вопросам охраны труда;
- обеспечить проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) по выявлению неблагоприятных факторов, влияющих на условия труда.
- в случае отступления от нормального температурного и светового режима принять необходимые меры по их оптимизации;
- выдавать работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;
- проводить мероприятия по совершенствованию и облегчению труда врачей, среднего и младшего медицинского персонала, для чего оснастить отделения и кабинеты необходимой техникой, аппаратурой и оборудованием;
- выдавать мыло и моющие средства в связи с необходимостью соблюдения гигиены труда;
- по результатам СОУТ предусмотреть для работающих дополнительные трудовые и социально-бытовые льготы в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- допускать к работе вновь поступивших работников, а также переводимых с одной работы на другую, только после получения ими предварительного инструктажа по правилам техники безопасности и производственной санитарии;
- обеспечить проведение на рабочих местах повторного инструктажа по безопасным приемам и методам работы не реже 1 раза в полугодие;
- предусмотреть возможность отказа работника от выполнения поручаемой работы, если она связана с угрозой для его жизни и здоровья (исключив при этом право наложения дисциплинарных взысканий со стороны Работодателя);
- предусмотреть финансирование мероприятий по охране труда в соответствии со статьей 226 ТК РФ;
- организовать кабинет по охране труда (уголок), оснастить его необходимыми наглядными пособиями, нормативными документами.

6.2. «Профсоюзный комитет» обязуется:

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором и соглашениями.
- принимать участие в расследовании обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- разрабатывать рекомендации, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- обеспечивать контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве.

6.3. Работодатель совместно с «Профсоюзным комитетом»:

- создает на паритетной основе комиссию (комитет) по охране труда из представителей Работодателя и «Профсоюзного комитета».

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 социального страхования, обязательного медицинского страхования.

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 Пенсионный Фонд и доводить до сведения работников отправленную в Пенсионный Фонд информацию.

7.3. Не препятствовать работе комиссии «Профсоюзного комитета» по пенсионным вопросам или ее полномочного представителя, обеспечить ее доступ ко всем сведениям, сообщенным работодателем в органы Пенсионного фонда при наличии заявления работника.

7.4. В случае выявления неправильной или неточной записи в трудовой книжке исправление ее производится работодателем по новому месту работы на основании официального документа работодателя, допустившего ошибку. Работодатель обязан в этом случае оказать работнику при его обращении необходимую помощь.

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

- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов (приказ МЗСР РФ № 302н от 12.04.2011 г.);

«Профсоюзный комитет» обязуется:

7.6. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, коллективного договора в части оплаты труда работников

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

7.8. Участвовать в решении трудовых споров и конфликтов.

7.9. Принимать к рассмотрению заявления, жалобы и просьбы от членов профсоюза.

8. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

8.1. Работодатель безвозмездно предоставляет «Профсоюзному комитету» первичной организации профсоюза помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах) – ст.377 ТК РФ.

8.2. В учреждении численностью свыше 100 человек Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование «Профсоюзному комитету» как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи, и необходимые нормативные правовые документы. Кроме того, для улучшения условий обеспечения деятельности «Профсоюзного комитета» передает в пользование компьютер, ксерокс, факс – ст.377 ТК РФ.

8.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет организации профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников и не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

8.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пунктам 2,3,5 части первой статьи 81 ТК РФ производится в соответствии со статьей 373 ТК РФ, с учетом мотивированного мнения «Профсоюзного комитета».

8.5. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 статьи 81 Трудового Кодекса РФ председателя (его заместителя) «Профсоюзного комитета», его структурных подразделений (не ниже цеховых комитетов (профбюро)), 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. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в качестве делегатов созываемых профсоюзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов членов «Профсоюзного комитета» первичной организации профсоюза:

- члены выборных коллегиальных органов организации профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются (без сохранения заработной платы) от нее для участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, созываемых профсоюзами, для участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюзов;

- на время краткосрочной профсоюзной учебы – с сохранением средней заработной платы по основному месту работы, не более 1 раза в месяц (продолжительностью не более 1 дня), для председателя профсоюзной организации, а в случае его отсутствия заместителю председателя или членам профсоюзного комитета для участия в постоянно действующих семинарах, конференциях, отчетно-выборных конференциях Территориальной Санкт – Петербурга и Ленинградской области организации профсоюза работников здравоохранения РФ, при наличии подтверждающего письма и документов.

8.7. В соответствии со статьей 370 ТК РФ профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением **Работодателем** и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашения.

8.8. Работодатель признает право профсоюза на информацию по следующим вопросам:

- экономическое положение учреждения;
- о предстоящей реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

8.9. Создать на web-сайте учреждения страничку профкома для возможности размещения оперативной профсоюзной информации и методической документации.

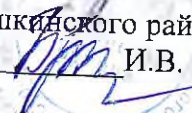
СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
организации профсоюза

 М.Е. Серажим

«13» сентября 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
СПБ ГБУЗ СП № 19
Пушкинского района
 И.В. Березкина

«__» _____ 2021 г.

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда и уполномоченного работниками представительного органа на 2021-2024г.г.

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственные за выполнение мероприятий
1	Проведение специальной оценки условий труда	Согласно сроков проведения СОУТ	Главный врач, Специалист по охране труда
2	Модернизация оборудования (его реконструкция, замена)	Согласно сроков приобретения	Главный врач, заместитель главного врача по административно- хозяйственным вопросам, Главная медицинская сестра
3	Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений.	Согласно сроков приобретения	Главный врач, заместитель главного врача по административно- хозяйственным вопросам
4	Обеспечение в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.	Согласно сроков приобретения	Главный врач, заместитель главного врача по административно- хозяйственным вопросам, Главная медицинская сестра
5	Проведение мероприятий по дератизации и дезинсекции	Согласно графику	Главный врач, заместитель главного врача по административно- хозяйственным

			вопросам, Главная медицинская сестра
6	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты, а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.	Согласно сроков приобретения	Главный врач, заместитель главного врача по административно хозяйственным вопросам, Главная медицинская сестра
7	Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников.	в течение года	Главный врач, Специалист по охране труда
8	Проведение в установленном порядке обязательных периодических медицинских осмотров (обследований).	в течение года	Главный врач, Специалист по охране труда
9	Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.	в течение года	Главный врач, Начальник по ГО и ЧС, Специалист по ОТ, Главная медицинская сестра
10	Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.	в течение года	Главный врач, заместитель главного врача по медицинской части
11	Проведение в установленном порядке обязательных периодических медицинских осмотров (обследований).	в течение года	Главный врач, Специалист по охране труда

Листов) листов

Главный врач СПб ГБУЗ СП №19
Пушкинского района

И.В. Березкина

И.В. Березкина

