Принят на общем соорании
(конференции) работников

СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 52»

«20»____ноября_____2025 г.

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
"26" ноября 2025 г.
рег. № 17261/25-КД
Подпись

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Городская поликлиника №52»

на 2025 - 2028 годы

Руководитель учреждения

Миловатский Сергей Владимирович
(фамилия, имя, отчество)

«20»__ноября__2025 года

Председатель первичной организации профсоюза

Семина Антонина Викторовна
(фамилия, имя, отчество)

«20»__ноября__2025 года

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию

в Комитете по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
Регистрационный № _____ от «___»_____ 2025 года

в Межрегиональном Санкт-Петербурга и Ленинградской области
комитете профсоюза работников здравоохранения РФ

Регистрационный № _____ от «___»_____ 2025 года

Межрегиональная Санкт-Петербурга
и Ленинградской области организация
Профсоюза работников здравоохранения РФ
Рег. № 41/25-КД дата 26.11.2025

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника № 52

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ

Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Раздел 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Раздел 9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства, заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Генерального соглашения между Правительством Российской Федерации, общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Санкт-петербургском государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Городская поликлиника № 52» (далее – Учреждение), и заключается работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения, с которыми заключен трудовой договор.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками, а также локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором Учреждения.

1.1. Стороны Коллективного договора:

сторонами Коллективного договора Учреждения являются:

- Работодатель - Санкт-петербургское государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Городская поликлиника № 52» в лице его Главного врача, действующего на основании Устава;
- работники, представляемые единым представительным органом первичной профсоюзной организаций Учреждения, действующим на основании Устава (далее - Профсоюз), в лице его Председателя.

1.2. Предметом настоящего договора являются в том числе дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда, его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

Коллективный договор Учреждения сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, смены Главного врача Учреждения, реорганизации Учреждения.

При ликвидации Учреждения Коллективный договор действует в течение срока проведения ликвидации.

1.4. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные

нормативные акты нацелены на улучшение и конкретизацию положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации настоящим Коллективным договором.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка являются самостоятельным локальным нормативным актом Учреждения.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ

2.1. Трудовые отношения оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2. Трудовые договоры заключаются:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) - статьи 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

2.3. Срок испытания при приеме на работу определен статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

Порядок прохождения испытания при приеме на работу устанавливается самостоятельным локальным нормативным актом Учреждения, согласованным с Профсоюзом

2.4. Условия трудового договора при его заключении определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами и соглашениями сторон.

2.5. Работодатель информирует работников об их трудовых правах способами, установленными законодательством Российской Федерации.

2.6. В соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, работники медицинских организаций проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры. Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств Работодателя.

2.7. 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.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия

заключенного договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и утвержденными должностными инструкциями, предусматривающими выполнение определенных трудовых обязанностей. Работник знакомится с утвержденной должностной инструкцией под подпись.

2.9. 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 Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.10. Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.11. Все вопросы, связанные с возможным сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем совместно с Профсоюзом. О предстоящем высвобождений работников Работодатель обязан письменно известить Профсоюз не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении штата работников может привести к массовому высвобождению работников - не позднее чем за 3 месяца. В Учреждении может быть создана комиссия по оценке преимущественного права при сокращении штата на основании приказа с обязательным участием представителя Профсоюза. При сокращении численности работников Центра учитываются решения комиссии по оценке преимущественного права.

2.12. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением штата работники предупреждаются Работодателем под подпись не менее чем за 2 месяца до увольнения. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации),

2.13. Работодатель предлагает высвобождаемому работнику работу его профессии, специальности, квалификации, а в случае ее отсутствия - другую работу в Учреждении.

2.14. При высвобождении работников в связи с сокращением численности штата учитывается их преимущественное право на оставление на работе. При необходимости сокращение численности работников следует производить по возможности за счет ликвидации вакансий, увольнения временных работников.

2.15. Стороны договорились применительно к Учреждению считать высвобождение работников массовым, если сокращается численность или штат работников Учреждения в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата отдается: семейным работникам - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном

содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.16. Комиссия по определению преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников в интересах Учреждения вправе устанавливать дополнительные по отношению к действующему законодательству критерии, не противоречащие требованиям законодательства, для определения преимущества по каждой процедуре сокращения.

2.17. В случае равной производительности труда, квалификации работника и отсутствии преимущества на право оставления на работе в результате сокращения, комиссия по определению преимущественного права на оставление на работе в целях эффективной экономической деятельности и рационального использования материальных и трудовых ресурсов Учреждения самостоятельно принимает необходимые кадровые решения (расстановка кадров, высвобождение работников).

2.18. Лица, получившие уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, по заявлению могут быть освобождены от работы для поиска нового места работы с предоставлением отпуска без сохранения среднего заработка.

2.19. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора в соответствии со статьей 78 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель может выплатить работнику денежную компенсацию при увольнении по соглашению сторон, Компенсационные выплаты, связанные с увольнением (в частности, выходные пособия), независимо от основания, по которому производится увольнение, в том числе выплачиваемые при расторжении трудового договора по соглашению сторон, освобождаются от обложения страховыми взносами в сумме, не превышающей в целом трехкратный размер среднего месячного заработка работника.

2.20. Работодатель обязан отстранить от работы работников без сохранения заработной платы по основаниям, предусмотренным статьей 76 Трудового

кодекса Российской Федерации, положениями Федерального закона от 17 сентября 1998 г. № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» и других регламентирующих документов.

2.21. Увольнение работников (членов Профсоюза) по инициативе Работодателя (пункты 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) производится с предварительного согласия Профсоюза (статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.22. Работодатель проводит профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Прохождение такого обучения является обязанностью работника.

2.23. Работодатель может содействовать работникам в повышении квалификации по занимаемой должности, направляя их на обучение, а также в получении специализации за счет средств Учреждения при возникновении производственной необходимости.

3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. Оплата и нормирование труда работников регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, нормативными актами г. Санкт-Петербурга и Положением об оплате труда работников Учреждения, утвержденным по согласованию с Профсоюзом.

3.2. Оплата труда работников осуществляется на основании Положения об оплате труда работников Учреждения.

Положение об оплате труда разработано с учетом:

- Конституции РФ;
- Трудового кодекса РФ;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1673 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга";
- Распоряжения Комитета по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга от 26.08.2016 N 332-р "Об утверждении Положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга";
- Распоряжения Комитета по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга от 21.06.2016 N 228-р "Об утверждении Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга"
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение первичной профсоюзной организации.

3.3.2. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга.

3.3.3. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять исходя из норм Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативных актов, указанных в п. 3.2 настоящего Коллективного договора.

3.3.4. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание в соответствующих составляющих заработной платы (в должностном окладе, выплатах стимулирующего характера).

3.3.5. Сформировать конкретный перечень и условия установления выплат компенсационного характера исходя из конкретных условий деятельности устанавливать и отменять выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника на основании специальной оценки условий труда, устанавливая размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных соответствующими правовыми нормативными актами, устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.3.6. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников не ниже применимой ставки минимального размера оплаты труда и не ниже минимального прожиточного минимума на душу населения по г. Санкт-Петербургу.

3.3.7. Обеспечить выплату работникам заработной платы в рублях 2 раза в месяц, 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.3.8. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, независимо от наличия вины работодателя, за исключением случаев несвоевременного предоставления работником сведений об изменении его персональных данных и банковских реквизитов, необходимых для перечисления заработной платы и иных выплат.

3.3.9. Обеспечивать извещение в письменной форме, в том числе, с помощью электронного документооборота, каждого работника о составных

частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.4. Профсоюзный комитет обязуется:

3.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, Коллективного договора в части оплаты труда работников.

3.4.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов Учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

3.4.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3.4.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

3.4.5. Воспользоваться в случае необходимости предоставленным трудовым законодательством Российской Федерации правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, изданного Работодателем, без учета мотивированного мнения Профсоюза.

3.4.6. Стороны договорились, что система оплаты труда устанавливается Работодателем по согласованию с Профсоюзом, и ее положения не могут ухудшены по сравнению с трудовым законодательством. Возникающие конфликты и вопросы в области оплаты труда, не урегулированные настоящим Коллективным договором, решаются в строгом соответствии с нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации.

3.4.7. Учреждение расходует бюджетные средства и средства, полученные за счет внебюджетных источников, по целевому назначению в соответствии с действующим законодательством и по мере выполнения мероприятий, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности, строго соблюдая финансово-бюджетную дисциплину и обеспечивая экономию материальных ценностей и денежных средств.

3.4.8. Снижение размера стимулирующей надбавки работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех, входящих в состав заработной платы работника стимулирующих надбавок, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание. Размер такого снижения стимулирующей надбавки не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

3.4.9.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени Учреждения и его структурных подразделений, перерыв для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными по согласованию с Профсоюзом приказом по Учреждению.

4.2. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье - для всех работников, за исключением работников структурных подразделений с непрерывным производственным процессом, которые выполняют свою трудовую функцию по графикам сменности в пределах месячной нормы рабочего времени.

4.3. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется графиками работы (сменности), утвержденными главным врачом Учреждения.

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

Для работников, работающих по графику сменности (смена 24 часа), - предоставляется место (комната отдыха) и время приема пищи в течение рабочего времени.

4.4. Для обеспечения непрерывного лечебного процесса, ликвидации производственных аварий или стихийных бедствий привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника (часть вторая статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации); кроме работающих по установленным графикам сменности. Оплата производится не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5. По письменному заявлению работника Работодатель приказом может изменить время начала рабочего дня, при этом Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов.

4.6. В соответствии со статьей 95 Трудового кодекса Российской Федерации сокращение рабочего дня на один час накануне праздничных дней, поименованных в статье 112 Трудового кодекса Российской Федерации, распространяется на всех работников Учреждения.

4.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Учреждения продолжительностью 28 календарных дней.

4.8. Работодатель обязуется предоставлять работникам ежегодные отпуска соответствии с утвержденными графиками отпусков по согласованию с Профсоюзом. Графики отпусков утверждаются не позднее чем за две недели начала календарного года. Отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Работодатель не вправе отозвать работника из отпуска, досрочный отзыв допускается в исключительных случаях и только по согласованию с работником.

4.9. Работодатель вправе предоставить очередной отпуск вне графика

внести изменения в график отпусков по письменному заявлению работника:

- при получении работником соответствующего документа на обучение;

- при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, полученной или приобретенной по медицинским показаниям;

- при необходимости ухода за близким родственником, болезнь которого подтверждается соответствующими медицинскими документами;

- по производственной необходимости, вызванной кадровыми изменениями состава работников в подразделении, изменениями структуры штатного расписания;

- при наличии обоснованной производственной необходимости иного характера в случае, когда отсутствие работника может негативно повлиять на качество работы подразделения.

4.10. Дополнительные ежегодные отпуска предоставляются в соответствии со статьями 116-119 Трудового кодекса Российской Федерации:

- дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда класс (подкласс) 3.2 и 3.3

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда класс (подкласс) 3.2 составляет 7 дней.

Врачам рентгенологам и рентгенолаборантам отделения лучевой диагностики предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 дней.

Работникам отделения скорой медицинской помощи условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда класс (подкласс) 3.2 предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 11 дней.

- дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьями 101, 119 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными иди опасными условиями труда предоставляются только за фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.12. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить кратковременные отпуска без сохранения заработной платы в случаях:

- 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;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- 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;

Время предоставления отпуска без сохранения заработной платы и его продолжительность определяется по соглашению между работником и Работодателем.

4.13. Работодатель берет на себя обязательство предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в количестве 2-х дней работникам, являющимся членами профсоюзной организации Учреждения по ходатайству председателя профсоюзного комитета. Время предоставления настоящего отпуска без сохранения заработной платы и его продолжительность определяется по

соглашению между работником и Работодателем.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными нормативными правовыми актами по охране труда, пожарной, промышленной и электробезопасности обязуется:

5.1.1. Выполнять комплекс мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

5.1.2. Проводить специальную оценку условий труда и информировать работников о её итогах.

5.1.3. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также при эксплуатации применяемых в процессе исполнения трудовых обязанностей инструментов, оборудования, сырья и материалов.

5.1.4. Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда.

5.1.5. Выявлять, анализировать и оценивать профессиональные риски, информировать работников об опасностях и уровне профессионального риска на рабочем месте.

5.1.6. Проводить за счет собственных средств предварительный (при устройстве на работу) и периодический (в течение трудовой деятельности) медицинский осмотр, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников, в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме работников наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

5.1.7. Приобретать за счет собственных средств и осуществлять выдачу средств индивидуальной защиты, обеззараживающих и смывающих средств.

5.1.8. Проводить обучение работников по охране труда, пожарной, промышленной и электробезопасности.

5.1.9. Соблюдать режим труда и отдыха работников, предоставлять гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

5.1.10. Заменять на основании заявлений бесплатную выдачу молока работникам, занятым на работах во вредных условиях труда, которым по результатам специальной оценки условий труда положена бесплатная выдачам молока, на компенсационную выплату в размере, эквивалентном стоимости молока, согласно стоимости молока по данным Федеральной службы государственной статистики.

5.1.11. Финансировать мероприятия по улучшению условий труда, пожарной, промышленной и электробезопасности для выполнения необходимых требований действующего законодательства и нормативных правовых актов в сфере охраны труда, пожарной, промышленной и электробезопасности.

5.1.12. Реализовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, пожарной, промышленной и электробезопасности.

5.1.13. Приобретать наглядную агитацию по охране труда, пожарной,

промышленной и электробезопасности, безопасности дорожного движения.

5.1.14. Обеспечивать проведение санитарно-бытовых и лечебно-профилактических мероприятий работников в соответствии с требованиями охраны труда.

5.1.15. Назначать ответственных за обеспечение и соблюдение требований охраны труда, пожарной, промышленной и электробезопасности.

5.1.16. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случаях нарушения работниками требований охраны труда, пожарной, промышленной и электробезопасности согласно действующему законодательству Российской Федерации.

5.1.17. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.1.18. Расследовать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания, проводить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.19. Организовывать труд беременных женщин, кормящих матерей, инвалидов согласно действующему законодательству Российской Федерации и индивидуальным особенностям работников.

5.1.20. Информировать первичную профсоюзную организацию о вносимых в локальные нормативные акты изменениях в части охраны труда, пожарной, промышленной и электробезопасности, об условиях труда работников, привлекать к работе в составе комиссии представителей первичной профсоюзной организации.

5.1.21. Совместно с представителями первичной профсоюзной организации организовывать контроль за условиями труда работников, соблюдением требований охраны труда, пожарной, промышленной и электробезопасности.

5.2. Работник обязуется:

5.2.1. Соблюдать требования охраны труда, пожарной, промышленной и электробезопасности, локальные нормативные акты Учреждения в сфере охраны труда.

5.2.2. Правильно использовать оборудование, инструменты, сырье и материалы, соблюдать технологию их использования, инструкции и наставления по их эксплуатации, а также следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

5.2.3. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.4. Проходить обучение и инструктажи по охране труда, пожарной, промышленной и электробезопасности, периодические медицинские осмотры, выполнять работу так, чтобы не подвергать опасности себя и окружающих людей.

5.2.5. Извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на работе, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том

числе проявлении признаков профессионального заболевания.

5.2.6. Гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда могут быть установлены работодателем сверх гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством и нормативными правовыми актами, при условии согласования таких гарантий с Профсоюзом и финансовых возможностей Работодателя.

5.2.7. Конкретный размер гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях, а также положения (правила), разъясняющие вопросы охраны труда, пожарной, промышленной и электробезопасности, устанавливаются локальными нормативными актами Работодателя по согласованию с Профсоюзом.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель признает исключительное право Профсоюза вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения Коллективного договора, установлению режимов труда, социального развития коллектива, осуществляет принятие и утверждение локальных нормативных актов в данной сфере по согласованию с Профсоюзом.

Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профессиональных союзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива, с учетом нужд и потребностей Учреждения и работников, предусмотренных Уставом Учреждения предмета, целей и задач деятельности Учреждения, выступает стороной в переговорах по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строит свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества, исходя из необходимости достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (Обязательного медицинского страхования, Социальный фонд России и др.) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже, заработной плате работников для представления в Социальный фонд России.

6.1.3. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и гарантий.

6.1.4. Осуществлять профилактические мероприятия по предупреждению, снижению заболеваемости (медосмотры, вакцинация).

6.1.5. Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии, а также изготавливать соответствующие

документы и/или оказывать содействие работникам в оформлении соответствующих документов для реализации права на досрочную пенсию.

6.1.6. Выплачивать работникам пособия, определенные законодательством.

6.1.7. Работникам, их супругам, детям и родителям в случае обоснованной необходимости и финансовой возможности Работодатель может полностью или частично обеспечить оказание медицинских услуг на льготной или безвозмездной основе.

6.2. В целях поощрения лиц за многолетний добросовестный труд, преданность делу, беззаветное служение российской медицине, большой личный вклад в развитие Учреждения и по представлению руководителей структурных подразделений Работодатель может проводить награждения работников:

- благодарностями и грамотами Учреждения;
- денежной премией;

а также ходатайствовать о награждении Работника ведомственными наградами Министерства здравоохранения Российской Федерации.

6.5. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарант гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

6.6. Профсоюз обязуется:

-обеспечивать контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- доводить до сведения работников информацию о возможностях Учреждения по реализации мероприятий по оздоровлению работников и членов их семей;

- осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой, спортивно-зрелищной, социально работы.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Правовые основы создания и функционирования первичной профсоюзной организации, ее права и обязанности, отношение с органами государственной власти, органами местного самоуправления, Работодателем, юридическими лицами и работниками, устанавливаются действующим законодательством Российской Федерации, уставом первичной профсоюзной организации, настоящим Коллективным договором.

7.2. Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому 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).

7.3. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование Профкому как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи, точку доступа в интернет и необходимые нормативные правовые документы (ст. 377 ТК РФ).

7.4. 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.

7.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пунктам 2,3,5 статьи 81 Трудового Кодекса производится с предварительного согласия Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

7.6. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 статьи 81 Трудового Кодекса РФ председателя (его заместителя) Профкома, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

7.7. 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 Профкома первичной организации профсоюза:

- члены выборных коллегиальных органов организации профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций и др., созываемых профсоюзами, для участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюзов;

- на время краткосрочной профсоюзной учебы – с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

7.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по пунктам 2,3,5 статьи 81 Трудового Кодекса РФ с председателем (его заместителями) Профкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 Трудового Кодекса РФ.

7.9. В соответствии со статьей 370 Трудового Кодекса 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.

7.10. 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.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. В течение срока действия настоящего Коллективного договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию Работодателя и профсоюзного комитета.

8.2. Работники при исполнении своих обязанностей в соответствии с заключенными трудовыми договорами обязуются руководствоваться действующим трудовым законодательством РФ, локальными нормативными актами Работодателя: принятыми с учетом мнения Профсоюза, локальными нормативными актами Работодателя, принятыми без учёта мнения Профсоюза, когда такое принятие допустимо в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.3. Работники при исполнении своих должностных обязанностей в соответствии с заключенными трудовыми договорами обязуются соблюдать требования действующего законодательства по противодействию коррупции, недопущения нарушения антикоррупционных мер, предпринимаемых работодателем, в том числе, но не исключительно:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений, в том числе: не давать/ не получать взятки (не оказывать посредничество во взяточничестве), не злоупотреблять полномочиями, не участвовать в коммерческом подкупе либо ином противоправном использовании своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного и/или неимущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконного предоставления такой выгоды любому лицу, а также не совершать указанные деяния от имени и/или в интересах Работодателя;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя (лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики; руководство Учреждения) о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя (лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики; руководство Учреждения) о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами или иными лицами;

- сообщать непосредственному руководителю или иному ответственному лицу (лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики; руководство Учреждения) о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1 Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

19 (девятнадцать) листов
цифрами прописью

СПб ГБУЗ «Городская поликлиника №52»
Главный врач _____ /С.В. Миловатский/
Председатель первичной организации профсоюза
_____ /А.В. Семина/