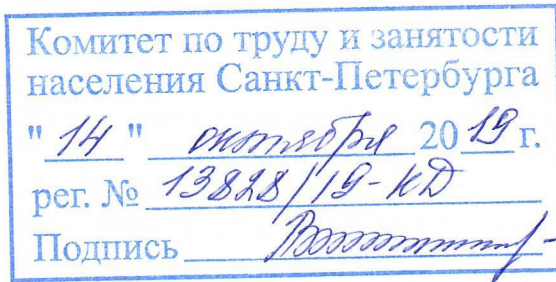


Принят на общем собрании  
(конференции) работников

Санкт-Петербургского государственного  
бюджетного учреждения здравоохранения  
«Медицинский информационно-аналитический  
центр»

«27» сентября 2019 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения здравоохранения  
«Медицинский информационно-аналитический центр»  
на период с 27.09 2019 по 26.09 2021

Врио директора СПб ГБУЗ МИАЦ

[Handwritten Signature]  
Д.А. Яценко  
«27» сентября 2019 года

Председатель организации профсоюза  
СПб ГБУЗ МИАЦ

[Handwritten Signature]  
С.Б. Сейфетдинова

«27» сентября 2019 года

Коллективный договор  
прошел уведомительную регистрацию  
в Территориальном Санкт-Петербурга и Ленинградской области  
комитете профсоюза работников здравоохранения РФ

Регистрационный № 13828/19-КД от «14» октября 2019 года

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

<b>1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b> .....	3
<b>2. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН</b> .....	4
<b>3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ</b> .....	4
<b>4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ</b> .....	10
<b>5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА</b> .....	16
<b>6. ОХРАНА ТРУДА</b> .....	18
<b>7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ</b> .....	19
<b>8. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА</b> .....	20
<b>9. ПРИЛОЖЕНИЯ</b> .....	20

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – 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, о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства, Отраслевого соглашения между Комитетом по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга и Территориальным Санкт-Петербурга и Ленинградской области комитетом профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации по основным направлениям социально-экономической политики и развитию социального партнерства в сфере здравоохранения Санкт-Петербурга на 2017-2019 годы от 26.01.2017 рег. № 316/17-С, и настоящего Договора.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр» (далее – СПб ГБУЗ МИАЦ, учреждение), в лице временно исполняющего обязанности директора Яценко Дмитрия Анатольевича, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и работники учреждения, в лице Председателя профсоюзной организации СПб ГБУЗ МИАЦ Сейфетдиновой Светланы Борисовны, именуемого в дальнейшем «Профком».

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

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

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

1.6. Профком обязуется содействовать эффективной деятельности учреждения присущими профсоюзам методами и средствами работы.

1.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), однако члены профсоюза работников здравоохранения имеют в лице Профкома 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 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 Договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

1.10. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон 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 Договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола

разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешиться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 40 ТК РФ).

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

Члены Профкома освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников и для участия в постоянно действующих семинарах, слетах, форумах, фестивалях, конкурсах, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы и других профсоюзных мероприятий с сохранением средней заработной платы на основании информационного письма вышестоящего профсоюзного органа.

1.13. Работодатель обязан в течение 10 рабочих дней довести содержание Договора до работников СПб ГБУЗ МИАЦ. Текст договора размещается на официальном сайте СПб ГБУЗ МИАЦ в сети «Интернет» для информации.

1.14. При условии выполнения настоящего Договора Профком воздерживается от организации и поддержки в СПб ГБУЗ МИАЦ забастовок.

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

## **2. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

2.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами, подписавшими Договор, их представителями, соответствующими органами по труду.

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

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

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

Профком, подписавший Договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Договора и бесплатно получает ее; заслушивает на своих заседаниях информацию Работодателя о ходе выполнения положений Договора.

2.3. Представители Работодателя, либо представители Профкома, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

## **3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 №531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1673 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», Регионального Соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на очередной год, Положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденного распоряжением Комитета по здравоохранению от 26.08.2016 №332-р, Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденных распоряжением Комитета по здравоохранению от 21.06.2016 №228-р.

3.2. Положение о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденного распоряжением Комитета по здравоохранению от 26.08.2016 №332-р, устанавливает систему отношений в области оплаты труда между работодателем и работниками учреждения за их труд в соответствии с настоящим Договором, локальными нормативными правовыми актами учреждения, трудовыми договорами.

3.3. Номенклатура должностей медицинского и фармацевтического персонала учреждения определяется Министерством здравоохранения Российской Федерации (приказ Минздрава России от 20.12.2012 №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 по согласованию с Профкомом, но не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации и субъекта Российской 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, в который не включаются компенсационные и стимулирующие выплаты, установленного Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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 в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

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 (виду 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 Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования и 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 с помощью тарифных коэффициентов;

тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы 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.

3.8. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих учреждений здравоохранения, не предусмотренных Положением о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденным распоряжением Комитета по здравоохранению 26.08.2016 №332-р (педагогических работников, работников культуры, социальной защиты населения) производится в порядке, установленном в соответствии с постановлениями Правительства Санкт-Петербурга, регулируемыми особенностями оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, учреждений культуры, социальной защиты населения, с учетом коэффициентов специфики, предусмотренных для соответствующих учреждений здравоохранения (отделений, должностей), размеры и порядок применения которых определяются Положением о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденным распоряжением Комитета по здравоохранению от 26.08.2016 №332-р.

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

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.

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

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

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

- Должностной оклад руководителя исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5},$$

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент специфики работы;

К3 - коэффициент квалификации;

К4 - коэффициент масштаба управления;

К5 - коэффициент уровня управления.

- Должностной оклад специалиста исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К1} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3},$$

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К1 - коэффициент стажа работы

К2 - коэффициент специфики работы;

К3 - коэффициент квалификации.

- Должностной оклад служащего исчисляется по формуле:

$$\text{Осл} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К1} + \text{Бо} \times \text{К2},$$

где:

Осл - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада;

К1 - коэффициент стажа работы;

К2 - коэффициент специфики работы;

К3 - коэффициент квалификации (коэффициент за почетное звание Российской Федерации, СССР или коэффициент за ведомственный знак отличия в труде).

### 3.10. Оплата труда рабочих

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, указанный в таблице 1.

Таблица 1

**Тарифная сетка по оплате труда рабочих**

Разряды 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 государственных учреждений здравоохранения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется в повышенном размере. Указанное повышение оклада медицинского персонала, относимого к профессиям рабочих, осуществляется путем применения соответствующих повышающих коэффициентов, если Положением о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденным распоряжением Комитета по здравоохранению от 26.08.2016 №332-р установлено, что эти коэффициенты распространяются на медицинских работников в целом или на младший медицинский персонал (если они включены в Перечень типов учреждений (подразделений, категорий работников) здравоохранения для установления коэффициента специфики работы.

3.11. Основанием для повышенного размера оплаты является перечень должностей работников, на которых распространяется повышающий коэффициент в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

3.12. 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.

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

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

Работодатель в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера.

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

Дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть предусмотрены доплаты за выполнение работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других). Размеры доплат устанавливаются в соответствии с действующим законодательством сроком не более 1 года (по истечении 1 года может быть заключено дополнительное соглашение на новый срок) и не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

При выполнении одним работником одновременно со своей работой обязанностей другого, временно отсутствующего работника (замещение должностей, профессий), Работодатель по представлению заведующего отделом может устанавливать доплату за выполнение этих работ.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается 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 3 рабочих дня.

#### 3.13.2. Выплаты стимулирующего характера:

Перечень, максимальные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с ТК РФ и показателями и критериями оценки эффективности труда работников учреждений здравоохранения.

Приказом директора СПб ГБУЗ МИАЦ предусматриваются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

Руководителю учреждения здравоохранения выплаты устанавливаются решением Комитета по здравоохранению.

#### 3.13.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

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

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

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

При выборе работником компенсации в виде предоставления другого дня отдыха время использования этого дня должно быть согласовано с Работодателем. При этом за каждый день работы в выходной день или нерабочий праздничный день, независимо от количества фактически отработанных часов, предоставляется целый дополнительный день отдыха.

#### 3.14. Премирование:

Премирование работников (в т.ч. совместителей внешнему совместительству) производится в соответствии с Положением о премировании, надбавках за напряженность (интенсивность) труда и материальной помощи работниками СПб ГБУЗ МИАЦ, утвержденным Работодателем по согласованию с Профкомом.

Размер премии предельными размерами не ограничивается.

Премирование руководителя учреждения производится по результатам оценки деятельности учреждения в целом по распоряжению Комитета по здравоохранению.

3.15. Установление систем оплаты труда и форм материального поощрения, утверждение положений о премировании и выплате вознаграждения по итогам работы за год производится Работодателем по согласованию с Профкомом.

3.16. Работодатель устанавливает надбавку за напряженность (интенсивность) труда в соответствии с Положением о премировании, надбавках за напряженность (интенсивность) труда

и материальной помощи работниками СПб ГБУЗ МИАЦ, утвержденным Работодателем по согласованию с Профкомом.

3.17. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату 2 раза в месяц, 7 и 22 числа каждого месяца;
- выплату заработной платы осуществлять в рабочее время;
- в случае, когда выплата заработной платы совпадает с выходными и праздничными днями, выплату заработной платы производить накануне.

Работодатель обязан предоставить информацию о составных частях заработной платы работника за соответствующий период; размерах иных начисленных сумм, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) др.; размерах и основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате. При каждой выплате зарплаты выдавать работнику расчетный листок, форма которого утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом.

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

3.18. Обо всех изменениях размера и условий оплаты труда Работодатель обязан извещать работников письменно не позднее, чем за 2 месяца.

В СПб ГБУЗ МИАЦ может осуществляться индексация заработной платы сотрудников.

3.19. Порядок оплаты труда при выполнении платных услуг определяется условиями Положения о платных услугах СПб ГБУЗ МИАЦ.

3.20. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за 3 дня 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 компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст. 139 ТК РФ).

3.21. 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).

3.22. 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 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 ТК 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 Профком вправе направить представление Работодателю о нарушении условий Договора, которое должно быть рассмотрено в недельный срок.

В случае отказа устранить эти нарушения или при недостижении согласия, разногласия рассматриваются в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (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. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям ст. 57 ТК РФ.

4.2. Работодатель обязуется оформлять с работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства. Трудовой договор оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

4.3. Трудовые договоры с работниками заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

4.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания для всех работников не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя – не более шести месяцев. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

4.5. Испытание при приеме на работу не устанавливается для работников, перечисленных в ст.ст.70, 207 ТК РФ.

4.6. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по заявлению работника (ст. 80 ТК РФ).

4.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

4.8. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем в письменной форме, являющегося неотъемлемой частью трудового договора.

4.9. Работодатель обязуется:

4.9.1. В трехдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного договора, и ознакомить с ним работника под роспись. До подписания трудового договора ознакомить под роспись работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к деятельности работника в СПб ГБУЗ МИАЦ (ст. 68 ТК РФ).

4.9.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменять определенные сторонами условия трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях простоя,

перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72 – 74 ТК РФ).

4.9.3. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся вакантные должности, соответствующие его квалификации, в том числе и в другой местности (филиале, обособленных структурных подразделениях), если работник не согласен работать в новых условиях (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

4.10. Профсоюзный комитет обязуется:

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

4.11. 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, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора с руководителем, заместителями руководителя и главным бухгалтером без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

4.12. Условия трудового договора при его заключении определяются ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями сторон.

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

4.14. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.15. Вопросы, связанные с возможным сокращением штата работников, рассматриваются Работодателем совместно с Профкомом. О предстоящем высвобождении работников Работодатель обязан письменно известить Профком 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.

4.16. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением штата работники предупреждаются Работодателем под роспись 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 (ст. 180 ТК РФ).

4.17. Работодатель ежеквартально информирует Профком об имеющихся вакансиях. Работники учреждения имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест и должностей. Порядок замещения вакансий устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома.

4.18. Работодатель обязуется:

4.18.1. Заблаговременно, за 2 месяца, а при массовом сокращении за 3 месяца, представлять в Профком 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.

4.18.2. Увольнение работников (членов профсоюза) по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата производится с предварительного согласия Профкома.

4.18.3. Предоставлять свободное от работы время лицам, предупрежденным о предстоящем высвобождении, не менее 4-х часов в неделю для поиска новой работы с сохранением среднего заработка.

4.18.4. Не увольнять по сокращению численности или штата при любом экономическом состоянии Работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 81 и 261 ТК РФ);
- лиц в возрасте до 18 лет (ст. 269 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (ст. 261 ТК РФ);
- имеющих трех и более несовершеннолетних детей;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16 возраста;
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного Работодателя;
- руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа профсоюзной организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также руководителя выборного органа профсоюзной организации и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

4.19. Стороны согласились:

4.19.1. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- лица, избранные в состав выборного органа Профкома;
- лица предпенсионного возраста;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- работники, проработавшие более 10 лет в Учреждении;
- работники, имеющие двух и более иждивенцев;
- лица, получившие профзаболевание или производственную травму в Учреждении;
- обучающиеся по заочной форме в среднем или высшем учебных заведениях до завершения обучения;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации.

4.19.2. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, возможно только с предварительного согласия выборного органа профсоюзной организации (ч. 4 ст. 82 ТК РФ) в соответствии со ст. 373 ТК РФ;

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением Работодателя, он в течение 3 рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления)

рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает Работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее 1 месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

4.19.3. Расторжение трудового договора в соответствии с п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 82 ТК РФ) в соответствии со ст. 374 ТК РФ;

4.19.3.1. В течение 7 рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, указанного работника, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое работодателем решение о данном увольнении.

4.19.3.2. В течение 7 рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, указанного работника, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое мотивированное мнение.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое мнение не представлено в установленный срок.

Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, в течение 3 рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда.

В течение 10 рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа государственная инспекция

труда рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд и не лишает работодателя права обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

4.19.3.3. Работодатель вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, указанного работника в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления таких решения или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

4.19.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников СПб ГБУЗ МИАЦ и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 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 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников, которое может привести к массовому увольнению работников, организовывать в СПб ГБУЗ МИАЦ комиссию по обращению профсоюзной организации, состоящую из представителей Работодателя, Профкома, Комитета по здравоохранению, для решения правовых и организационных вопросов, а также оказания помощи в трудоустройстве работников, намеченных к высвобождению.

Критериями массового высвобождения работников считаются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период, к которому относится:

- ликвидация СПб ГБУЗ МИАЦ;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

- 25 и более человек при количестве работающих 1000 человек и более;

- 20-24 человек при количестве работающих от 500 до 1000 человек;

- 15-19 человек при количестве работающих от 300 до 500 человек;

- 5% от общей численности работающих при количестве работающих до 300 человек, в соответствии с совместным письмом МЗ РФ и ЦК Профсоюза работников здравоохранения РФ от 03.12.1998 № 251/10752-98-32, если увольнение происходит одновременно в течение 30 календарных дней;

- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 300 и более человек в течение 90 календарных дней.

СПб ГБУЗ МИАЦ представляет преимущественное право трудоустройства работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с квалификацией работников, в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий.

4.19.5. Использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутренние резервы Учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказа от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;

- ограничения (запрета на использование) приема иностранной рабочей силы;

- приостановление найма новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- выявления возможности внутренних перемещений работников с их согласия;

- использования режима неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником, предупредив его об этом не позднее, чем за два месяца;

- расторжения трудовых договоров в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.

4.19.6. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлять работников на переподготовку и повышение квалификации с соблюдением прав и гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

4.19.7. За счет средств учреждения осуществлять не реже 1 раза в 5 лет переподготовку медицинского персонала на сертификационных циклах в учебных заведениях последипломной подготовки.

4.19.8. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры СПб ГБУЗ МИАЦ, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием Профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.20. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право, в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с Профкомом, вводить режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.21. Стороны Договора признают и соглашаются, что работникам СПб ГБУЗ МИАЦ в соответствии с главой 44, статьей 60.1 ТК РФ разрешается работа по совместительству. Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Особенности регулирования труда медицинских и фармацевтических работников регулируется постановлением Минтруда России от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры». В соответствии с указанным постановлением Минтруда России для медицинских и фармацевтических работников установлены следующие особенности работы по совместительству:

- указанные категории работников вправе осуществлять работу по совместительству - выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых федеральными нормативными правовыми актами установлены санитарно-гигиенические ограничения);

- продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для медицинских и фармацевтических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю;

- для врачей и среднего медицинского персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

4.21.1. Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.21.2. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

4.21.3. Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

4.21.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Профкомом.

Работодатель обязуется строго выполнять Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации составляет 40 часов в неделю, для медицинских работников – 39 часов в неделю, для инвалидов I и II групп – не более 35 часов в неделю.

Работникам, имеющим право на сокращенную продолжительность рабочего времени по нескольким основаниям, продолжительность рабочего времени устанавливается по основанию, предусматривающему наименьшую продолжительность рабочего времени.

Для педагогических работников организаций здравоохранения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», при наличии в медицинской организации лицензии на образовательную деятельность.

5.3. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота, воскресенье).

5.4. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК РФ с письменного согласия работника с учетом мнения Профкома.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем на каждый календарный год локальным нормативным актом по согласованию с Профкомом. Информация о ненормированном рабочем дне отражается в трудовом договоре с работником.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК РФ.

5.5. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с Профкомом и по письменному распоряжению Работодателя (ч. ч. 6 и 8 ст. 113 ТК РФ).

5.6. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.7 . Отпуска:

5.7.1. Работодатель обязуется предоставлять работникам ежегодные отпуска в соответствии с утвержденными графиками отпусков по согласованию с Профкомом.

5.7.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст. 114, 115 ТК РФ).

5.7.3. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

5.7.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в СПб ГБУЗ МИАЦ, по соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующий годы работы предоставляются работникам в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.7.3. Отдельным категориям работников оплачиваемый отпуск предоставляется до истечения шести месяцев непрерывной работы:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

5.7.4. График отпусков на последующий год, планируемый по представлению руководителей подразделений, утверждается не позднее 17 декабря предшествующего года. При составлении графика отпусков учитывается необходимость равномерного распределения отпусков в течение года.

В порядке исключения допускается предоставление коллективных отпусков отдельным подразделениям.

5.7.5. В соответствии со ст. 116 ТК РФ приказом СПб ГБУЗ МИАЦ работникам могут предоставляться ежегодные дополнительные отпуска:

- а) за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
- б) за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ);
- в) за особый характер работы (ст. 118 ТК РФ).

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей, оцениваемых на 1 января текущего года, может самостоятельно локальным нормативным актом Учреждения устанавливать другие дополнительные отпуска и дни отдыха для работников. Форма и порядок предоставления указанных дополнительных отпусков и дней отдыха определяется локальным нормативным актом Учреждения.

5.7.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.7.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

5.7.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

5.7.10. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.7.11. 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.

5.7.12. В случае болезни работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на три дня в течение года на основании письменного заявления работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

5.8. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

## 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить полное выполнение мероприятий согласно Плану мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации на определенный календарный год на определенный период;

- организовать контроль со стороны Работодателя по вопросу охраны труда, иметь в штатном расписании должность инженера по охране труда;

- обеспечить проведение аттестации руководителей структурных подразделений по вопросам охраны труда;

- обеспечить проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) по выявлению неблагоприятных факторов, влияющих на условия труда.

В комиссию по СОУТ в обязательном порядке включается представитель профсоюзной организации (согласно выписке из протокола заседания Профкома). Состав комиссии утверждается приказом Работодателя. Работодатель обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств Работодателя (при необходимости). По результатам СОУТ предусмотреть для работающих дополнительные трудовые и социально-бытовые льготы в соответствии с ТК РФ.

Если по результатам СОУТ рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, Работодатель разрабатывает с участием Профкома соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте;

- в случае отступления от нормального температурного и светового режима принять необходимые меры по их оптимизации;

- 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;

- 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);

- обеспечить возможность стимулирования работников Учреждения за работу без травм и аварий, а также за снижение (отсутствие) заболеваний, вызванных производственным травматизмом, денежной премией, вознаграждением;

- в случае получения работником травм на производстве и гибели (при выполнении трудовых обязанностей) установить определенные суммы разовой материальной помощи (в зависимости от возможности учреждения);

- предусмотреть финансирование мероприятий по охране труда в соответствии со ст. 226 ТК РФ;

- организовать кабинет по охране труда (уголок), оснастить его необходимыми наглядными пособиями, нормативными документами.

- обеспечить работников на работах с вредными и опасными условиями труда прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обеззараживающими средствами за счет работодателя (ст. 212 ТК РФ). Перечень профессий работников на работах с вредными и опасными условиями труда, получающих за счет средств работодателя спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и обеззараживающие средства, и нормы их выдачи, утверждаются работодателем по согласованию с Профкомом.

6.2. Работодатель создает необходимые условия для осуществления представителем Профкома по вопросам охраны труда Учреждения своих функций:

- обеспечивает правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по вопросам условий и охраны труда за счет средств организации;

- предоставляет для выполнения возложенных обязанностей не менее 2 часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств организации;

- организует и проводит совместно с Профкомом обучение представителя с учетом утвержденных Президиумом ЦК Профсоюза программ обучения;

- обеспечивает участие представителя в системе управления охраной труда;

- обеспечивает условия для хранения и работы с документами по охране труда.

6.3. Профком обязуется:

- систематически контролировать состояние охраны труда;

- контролировать выполнение графика отпусков работников.

6.4. Работодатель совместно с Профкомом:

- выбирает представителя Профкома по вопросам охраны труда в Учреждении.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

7.1. Стороны осуществляют совместную деятельность по реализации молодежной политики в учреждениях с целью закрепления в них молодых специалистов, развития гражданской и творческой активности молодежи, содействует повышению их профессиональной квалификации, правовой и социальной защищенности.

7.2. Работодатель обязуется 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.

7.3. Работнику Учреждения может предоставляться материальная помощь в соответствии с Положением о премировании, надбавках за напряженность (интенсивность) труда и материальной помощи работникам СПб ГБУЗ МИАЦ.

7.4. Работодатель организует место для приема пищи, содержит в рабочем состоянии приборы для ее сохранения и подогрева, а также организует обеспечение работников качественной питьевой водой.

## **8. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА**

8.1. 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.

8.2. 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.

8.3. 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, неосвобожденные от основной работы, освобождаются 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.

8.3. В соответствии со ст. 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 Договора, соглашения.

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.

8.4. В СПб ГБУЗ МИАЦ может быть назначен уполномоченный по охране труда, для обеспечения функций которого создаются следующие условия:

- обеспечение правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по вопросам условий и охраны труда;

- предоставление для выполнения возложенных обязанностей не менее 2 часов рабочего времени в неделю с оплатой в размере среднего месячного заработка;

- организация и проведение совместно с Профкомом обучение уполномоченного по охране труда с учетом утвержденных Президиумом ЦК Профсоюза программ обучения;

- иные гарантии и условия, предусмотренные локальными нормативными актами СПб ГБУЗ МИАЦ.

## **9. ПРИЛОЖЕНИЯ**

Приложение № 1 – Правила внутреннего трудового распорядка СПб ГБУЗ МИАЦ;

Приложение № 2 – План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации на 2019 год;

Приложение № 3 – Положение о порядке оплаты труда работников СПб ГБУЗ МИАЦ;

Приложение № 4 – Положение о премировании, надбавках за напряженность (интенсивность) труда и материальной помощи работникам СПб ГБУЗ МИАЦ;

Приложение № 5 – Положение о платных услугах СПб ГБУЗ МИАЦ;

Приложение № 6 – Положение об административно-финансовой комиссии СПб ГБУЗ МИАЦ.