

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Городская стоматологическая поликлиника № 33»
на 2023-2025 гг.

Главный врач СПб ГБУЗ «Городская
стоматологическая поликлиника № 33»

Председатель первичной организации
профессионального союза работников
СПб ГБУЗ «Городская стоматологическая
поликлиника № 33»

Розов Роман Александрович

Герасимов Александр Борисович



Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
" 29 " декабря 2022 г.
рег. № 15760/22-КД
Подпись *[Signature]*

Межрегиональная Санкт-Петербурга
и Ленинградской области организация
Профсоюза работников здравоохранения РФ
Пер. № 629 дата 29.12.2022

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Городская стоматологическая поликлиника № 33» (далее – СПб ГБУЗ «ГСП № 33», Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

Договор разработан и заключен в целях обеспечения соблюдения гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности СПб ГБУЗ «ГСП № 33», направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы СПб ГБУЗ «ГСП № 33», на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы права:

- отраслевого соглашения в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации;

- 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.

1.2. Сторонами Договора являются:

Работодатель – Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Городская стоматологическая поликлиника № 33», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице главного врача Розова Романа Александровича, действующего на основании Устава,

Работники СПб ГБУЗ «ГСП № 33», представляемые первичной организацией профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская стоматологическая поликлиника № 33», именуемые в дальнейшем «Работники», в лице председателя профсоюзного комитета (далее – Профсоюз) – Герасимова Александра Борисовича.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

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

1.4. Работодатель признает представителем Работников в социальном партнерстве Профсоюз, который уполномочен представлять их интересы на основании протокола общего собрания работников СПб ГБУЗ «ГСП №33» № 5 от 26.09.2022.

1.5. Профсоюз обязуется содействовать эффективной деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами работы.

1.6. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах, однако члены профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская стоматологическая поликлиника № 33» имеют в лице Профсоюза обязательную защиту в случае нарушения их трудовых прав, а также право на преимущественное предоставление

им социально-бытовых льгот за счет средств Профсоюза.

1.7. Договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальность обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Договора.

1.8. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определенный соглашением сторон, но не более 3-х месяцев.

1.9. При условии выполнения Договора Профсоюз воздерживается от организации и поддержки в Учреждении забастовок.

2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, поданном в письменной форме или по адресу электронной почты СПб ГБУЗ «ГСП № 33»:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы,

не обусловленной трудовым договором.

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

2.6. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников Учреждения Работники предупреждаются Работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.7. Работодатель обязуется: при принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации в письменной форме сообщить об этом в Профсоюз не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

2.8. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

2.9. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профсоюза.

3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. Оплата труда производится в строгом соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская стоматологическая поликлиника № 33».

3.2. Заработная плата выплачивается Работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.3. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 30 числа (28 числа в феврале или 29 числа в феврале високосного года) текущего месяца (заработная плата за первую половину месяца (аванс)) и 15 числа следующего месяца (окончательный расчёт за вторую половину месяца).

3.4. Работодатель в соответствии с требованиями статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляет индексацию заработной платы при изменении положений нормативных правовых актов Российской Федерации и Санкт-Петербурга, и Постановлений Правительства Санкт-Петербурга, а также изменения базовой единицы, принимаемой для расчёта должностного оклада, базового и повышающих коэффициентов к базовому окладу, установленных законодательством Санкт-Петербурга и не требует предварительного уведомления Работника.

3.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

3.6. При выплате заработной платы Работодатель обязан ежемесячно предоставлять каждому Работнику расчетный лист утвержденной формы о составных частях заработной

платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.7. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат независимо от источников этих выплат.

3.8. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.9. При установлении факта неправильной оплаты труда Работодатель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате Работнику причитающихся сумм заработной платы за весь период неправильной выплаты.

3.10. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Общий размер всех удержаний из ежемесячной заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 процентов заработной платы, причитающейся Работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за Работником должно быть сохранено не менее 50 процентов заработной платы.

3.11. Стороны договорились, что условия оплаты труда, определенные Договором, локальными актами Учреждения, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.12. Конфликты и вопросы, возникающие в практической деятельности в области оплаты труда, которые не урегулированы непосредственно Договором, решаются в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.13. Порядок образования комиссии по трудовым спорам, ее компетенция определяется в строгом соответствии с главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14. Кроме того, в случае невыплаты заработной платы в установленные в Договоре сроки Профсоюз вправе направить представление Работодателю о нарушении условий Договора, которое должно быть рассмотрено в недельный срок.

В случае отказа устранить эти нарушения или недостижения согласия разногласия рассматриваются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

3.15. Работодатель обеспечивает:

3.15.1. тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;

3.15.2. своевременное доведение до Работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

3.15.3. совершенствование нормирования и условий труда.

3.16. Работодатель самостоятельно устанавливает систему премирования Работников, в которой учитываются:

3.16.1. эффективность работы и улучшение результатов финансово-экономической деятельности;

3.16.2. отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил охраны труда.

3.17. Оплата времени простоев не по вине Работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

3.18. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией Работника, определенной трудовым договором.

3.19. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность Работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

3.20. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации для лиц, проработавших в СПб ГБУЗ «ГСП № 33»:

- от 5 до 10 лет на 25 процентов среднего заработка;
- свыше 10 лет на 50 процентов среднего заработка.

4. Режим труда и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя, трудовым договором.

4.2. Работодатель обеспечивает установленную законодательством Российской Федерации для работников здравоохранения продолжительность рабочего времени и времени отдыха с учетом соблюдения длительности еженедельного (междусменного) отдыха.

4.3. Работодатель требует от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы.

Режим работы Работников определяется режимом работы Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором

4.4. Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до восемнадцати лет;
- работников в период действия ученического договора.

4.6. Привлечение к сверхурочной работе:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет;
- опекунов детей в возрасте до четырнадцати лет;
- родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам,

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанными с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных факторов. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается локальным нормативным актом по согласованию с Профсоюзом.

4.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность отпусков определяется локальным нормативным актом по согласованию с Профсоюзом.

5. Охрана труда

5.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

5.2. Работодатель обеспечивает:

5.2.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

5.2.2. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда. В случае отступления от нормального температурного и светового режима на рабочем месте принять необходимые меры по их оптимизации.

5.2.3. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

5.2.4. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.2.5. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

5.2.6. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

5.2.7. Оснащение средствами коллективной защиты.

5.2.8. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда.

5.2.9. Своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия установок, механизмов и другого оборудования, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

5.2.10. Информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

5.2.11. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей

без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

Проведение на рабочих местах инструктажа по охране труда, производственной санитарии, повторного инструктажа по безопасным приемам и методам работы согласно нормативным документам. Недопущение к работе вновь поступивших работников, а также переводимых с одной работы на другую, без получения ими предварительного инструктажа по охране труда и производственной санитарии.

5.2.12. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.2.13. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ Работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

5.2.14. Соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

5.2.16. При приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

5.2.17. Предоставление Работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

5.2.18. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников.

5.2.19. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.2.20. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

5.2.21. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.22. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.2.23. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

5.2.24. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их правилами и инструкциями по охране труда.

5.2.25. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка

за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по охране труда не по вине Работников.

5.2.26. 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).

5.2.27. При наличии финансовой возможности в Учреждении производить выплату материальной помощи в случае получения Работником травмы на производстве, а в случае гибели Работника – перечислять ее близким родственникам.

5.2.28. Финансирование мероприятий по охране труда в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации (в зависимости от финансовых возможностей Учреждения).

5.3. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в настоящем пункте, Работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей ст. 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Возобновление деятельности допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

5.4. Работодатель имеет право:

5.4.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

5.4.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

5.4.3. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов Работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

5.5. Работник имеет право:

5.5.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

5.5.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.5.3. Получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

5.5.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

5.5.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

5.5.6. Обучение по охране труда за счет средств Работодателя.

5.5.7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда.

5.5.8. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, трудовым договором.

5.5.9. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

5.5.10. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъекта Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы Работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда.

5.5.11. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

5.5.12. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

5.6. Работник обязан:

5.6.1. Соблюдать требования охраны труда.

5.6.2. Правильно использовать оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

5.6.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

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

5.6.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

5.6.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

5.6.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

5.6.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение

трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6. Содействие занятости Работников

6.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

6.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

6.2.1. Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

6.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

6.2.3. Предоставление высвобождаемым Работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

6.2.4. Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) Работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 4 часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с Профсоюзом.

6.2.5. Предоставление преимущественного права на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата Работников.

6.2.6. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за Работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

7. Социальные гарантии и компенсации

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.1.2. Своевременно перечислять единый налоговый платеж с доходов Работников.

7.1.3. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности Работника.

7.1.4. Выплачивать компенсацию, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) при увольнении Работника.

7.1.5. Оказывать Работнику содействие в повышении квалификации, получении специализации за счет Учреждения.

7.1.6. Создавать Работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в образовательных учреждениях без отрыва от выполняемой работы.

7.2. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:

7.2.1. Предоставляет одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка.

7.2.2. По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливает ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

По соглашению между Работником и Работодателем, по письменному заявлению Работника, ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

7.2.3. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней в году.

7.4. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи, создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых Работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе:

7.4.1. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

7.4.2. Утверждает положение о наставничестве, закрепляет наставников за всеми молодыми Работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы.

7.5. Работодатель обязуется предоставлять Работникам ежегодные отпуска в соответствии с графиками отпусков, утвержденными с учетом мнения Профсоюза.

7.5.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

7.5.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем.

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

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и правил внутреннего трудового распорядка с учетом результатов специальной оценки условий труда.

7.5.3. Работодатель вправе отозвать Работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.6. Работодатель обязуется:

7.6.1. Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством.

7.6.2. Своевременно сообщать персонифицированные данные работников в Пенсионный Фонд и доводить до сведения работников отправленную в Пенсионный фонд информацию по письменному запросу Работника.

7.6.3. Ежегодно совместно с представителями Профсоюза производить ревизию трудовых книжек работников. В случае неправильного оформления трудовой книжки или установления неточных, ошибочных записей по предыдущим местам работы – направлять запросы в соответствующие организации с просьбой подтвердить уточняющим документом записи, вызывающие сомнение.

7.7. Организовать комнаты для отдыха и приема пищи Работниками.

7.8. При наличии финансовой возможности в Учреждении производить выплату материальной помощи в связи со смертью близких родственников Работника, хищением имущества, пожаром, состоянием здоровья.

7.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

8. Сотрудничество и ответственность Сторон за выполнение принятых обязательств

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

8.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

8.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

8.4. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

9. Контроль и ответственность сторон

9.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами, подписавшими Договор, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

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

9.3. Профсоюз для контроля за выполнением Договора проводит проверки силами своих комиссий и представителей, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах исполнения Договора, получает ее, заслушивает на своих заседаниях информацию Работодателя о ходе исполнения положений Договора.

10. Обязанности Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности Профсоюза

Работодатель обязан:

10.1. Безвозмездно предоставлять в пользование Профсоюзу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

10.2. Создавать на web-сайте Учреждения, где действуют первичные организации профсоюза, «страничку Профсоюза» для возможности размещения оперативной профсоюзной информации и методической документации.

10.3. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников. Работодатель не имеет право задерживать перечисление указанных средств.

10.4. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, руководителей (их заместителей) Профсоюза, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.5. Члены Профсоюза, а также члены постоянных и временных комиссий, создававших Профсоюзом для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, освобождаются от основной работы для участия в постоянно действующих семинарах, слетах, форумах, фестивалях, конкурсах, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы и других профсоюзных мероприятиях с сохранением средней заработной платы на основании информационного письма вышестоящего профсоюзного органа.

10.6. Профсоюз имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

11.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

11.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Подписанный Сторонами Договор Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в Комитете по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

11.5. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Договором.

11.6. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01.01.2023. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

11.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, типа государственного учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

11.8. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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 коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.9. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации. Инициатором изменений и дополнений может быть любая Сторона.

11.10. Работодатель информирует о содержании Договора работников Учреждения не позднее чем в течение месяца.

В данном документе прошито и пронумеровано

двадцать лист 26

Верно

Александр Ор

(Должность)

Александр Александрович

(подпись) (ФИО)

« 29 » июля 20 22

М.П.

