

Принят на конференции  
работников  
СПб ГБУЗ «Психоневрологический  
диспансер №1»

Комитет по труду и занятости  
населения Санкт-Петербурга  
" 18 октября 2017 г.  
рег. № 12648777-17

« 08 » февраля 2017 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Санкт-Петербургского бюджетного учреждения «Психоневрологический диспансер №1»

на 2017 - 2020 годы

Руководитель организации

Дутов В.Б.  
(фамилия, имя, отчество)

« 08 » 2017 г.

Председатель первичной организации  
профсоюза

Коптева Т.Г.  
(фамилия, имя, отчество)

« 08 » февраля 2017 г.

Коллективный договор  
прошел уведомительную регистрацию  
в Комитете по труду и социальной защите  
Санкт-Петербурга

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 года

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

Регистрационный № 222 от « 18 октября 2017 года



*[Handwritten signature]*

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем Договор) разработан и заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

- Отраслевого соглашения между Комитетом по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга и Территориальным Санкт-Петербурга и Ленинградской области комитетом профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации .

-Трехстороннего соглашения Санкт-Петербурга.

-Обязательств Правительства Санкт-Петербурга, межрегионального объединения «Федерация профессиональных союзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области» и регионального объединения работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга» и настоящего договора.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

СПб ГБУЗ «Психоневрологический диспансер №1» в лице ее руководителя - Главного врача Дутова Владимира Борисовича, именуемая в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице Профорганизатора СПб ГБУЗ «Психоневрологический диспансер №1» именуемый в дальнейшем «Профорганизатор».

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные, связанные с ними, отношения между работодателем и работниками организации.

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

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

1.5. Работодатель признает представителем работников в социальном партнерстве - выборный орган первичной организации профсоюз – Профорганизатора (ст.29 Трудового кодекса РФ – далее ТК);

1.6. Профорганизатор обязуется содействовать эффективной деятельности организации присущими профсоюзам методами и средствами работы.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, однако члены профсоюза работников здравоохранения имеют в лице Профорганизатора 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 организации договор сохраняет свое действие в течение периода реорганизации.

При смене формы собственности организации действие коллективного договора продолжается в течение 3-х месяцев.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

1.10.Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ст.44 ТК РФ.

Инициатором изменений и дополнений может быть любая сторона.

1.11.При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора, в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешиться в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами (ст.40 ТК РФ).

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

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

1.14.При условии выполнения настоящего договора Профорганизатор воздерживается от организации и поддержки в организации забастовок.

1.15.Настоящий коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует до дня принятия нового. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет (ст. 43 ТК РФ).

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

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

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 ТК РФ).

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

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

Профорганизатор, 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 Выборного органа Первичной организации профсоюза, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Кодексом РФ об административных правонарушениях.

## **3.ОПЛАТА ТРУДА,**

### **ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

*(для организаций, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга и ОМС)*

3.1. Оплата труда работников организации осуществляется в соответствии с Законом Санкт-Петербурга "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга" от 12.10.2005 N 531-74, постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 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, Положением о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденным распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 26.08.2016 г. № 332-р, Методическими рекомендациями по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденными распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 21.06.2016 года № 228-р.

3.2. Номенклатура должностей медицинского и фармацевтического персонала организации определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим нормативно-правовое регулирование в сфере здравоохранения.

3.3. 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 Профорганизатором, но не ниже предусмотренных законодательством РФ. В организации может вводиться сдельная, а также коллективная (бригадная) и другие формы оплаты труда (в пределах фонда заработной платы работников, для которых она применяется).

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

Заработок работника предельными размерами не ограничивается.

3.5. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада, либо в зависимости от выработки, исходя из сдельных расценок, доплат, надбавок и выплат компенсационного характера, предусмотренных действующими нормативными актами с учетом особенностей, определяемых Положением о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденным распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 26.08.2016 г. № 332-р «Об утверждении Положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга», распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 21.06.2016 года № 228-р «Об утверждении методических рекомендаций по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга».

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).

3.6. Базовая единица - величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

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

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих, не медицинских работников (педагогических работников), производится в порядке, установленном в соответствии с постановлениями Правительства Санкт-Петербурга, регулирующими особенности оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, с учетом особенностей, предусмотренных Положением о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденным распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 26.08.2016 г. № 332-р, распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 21.06.2016 года № 228-р «Об утверждении

методических рекомендаций по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга».

Оплата труда по общепрофессиональным 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 г. № 332-р. распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга 21.06.2016 года № 228-р «Об утверждении методических рекомендаций по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга».

3.8. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего 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, занимаемой должности (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления).

Для определения размера должностного оклада Работодателя и руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициент специфики работы, коэффициент квалификации, коэффициент масштаба управления и коэффициент уровня управления.

Для определения размера должностного оклада специалистов применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициент стажа работы, коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации.

Для определения размера должностного оклада служащих применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициент стажа работы, коэффициент специфики работы.

3.9. Оплата труда рабочих производится на основе тарифной сетки.

При определении размера тарифных ставок (окладов) младшего медицинского персонала (включая относимого к профессиям рабочих) применяются соответствующие повышающие коэффициенты специфики работы, если Положением о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденным распоряжением Комитета по здравоохранению от 26.08.2016 г. № 332-р и распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 21.06.2016 года № 228-р «Об утверждении методических рекомендаций по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга» установлено, что эти коэффициенты распространяются на медицинских работников в целом или на младший медицинский персонал.

3.10. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент.

#### **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, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется в повышенном размере.

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

Основанием для повышенного размера оплаты является Перечень должностей работников, к которым применяется повышающий коэффициент (коэффициент специфики работы за «Опасные для здоровья и тяжелые условиями труда (вредность)»), составленный и утвержденный по согласованию с Профорганизатором (Приложение № 3).

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

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, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

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

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

Оплата труда санитарок и другого младшего медицинского персонала и персонала аптек, относящегося к профессиям рабочих (кроме указанного выше), осуществляется исходя из 3 разряда тарифной сетки.

3.12. Оплата труда водителей.

Водители автотранспорта, имеющие стаж работы до двух лет, тарифицируются по 6 разряду Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

Водители автотранспорта, имеющие стаж работы от 2-х до 5-ти лет, тарифицируются по 7 разряду Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

Водители автотранспорта, имеющие стаж работы от 5-ти и более лет, тарифицируются по 8-му разряду Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) водителей, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется в повышенном размере в соответствии с «Методическими рекомендациями по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга».

3.13. Система доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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.

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других), работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Ст. 149

### 3.14. Доплаты за работу в ночное время

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Доплата за работу в ночное время производится в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время:

- рабочим - из расчета часовой тарифной ставки (оклада);
- медицинским, другим специалистам и служащим - из расчета должностного оклада по занимаемой должности.

Перечень этих подразделений (должностей) утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

### 3.15. Рабочий день с разделением смены на части.

Работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета должностного оклада по занимаемой должности.

Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников, которым устанавливаются указанные доплаты, и размеры доплат определяются Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

### 3.16. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

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

Указанный день отдыха предоставляется приказом Работодателя по письменному заявлению работника.

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

### 3.17. Порядок проведения тарификации работников.

Для проведения работы по определению размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов с немедицинским образованием и служащих и месячных окладов (тарифных ставок) рабочих приказом Работодателя создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося вопросами кадров, заместителя руководителя по экономическим вопросам (начальника планово-экономического отдела, экономиста), профсоюзного представителя, а также других лиц, привлекаемых Работодателем к работе по тарификации. Пред-

седателем тарификационной комиссии является Работодатель или назначенный им заместитель.

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

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

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

Тарификация работников проводится по формам тарификационного списка №1 и №2.

По форме тарификационного списка №1 проводится тарификация: руководителей, специалистов и служащих.

По форме тарификационного списка №2 проводится тарификация рабочих.

Тарификационный список заполняется по категориям работников по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания.

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

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

При проведении тарификации должностной оклад по вакантной должности для руководителей, специалистов и служащих устанавливается на уровне базового оклада с учетом всех коэффициентов специфики, установленных в учреждении, а по вакантным ставкам рабочих - исходя из минимального разряда тарифной сетки, установленного для данной должности Положением о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденным распоряжением Комитета по здравоохранению от 26.08.2016 г. № 332-р в соответствии с распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 21.06.2016 года № 228-р «Об утверждении методических рекомендаций по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга», а при отсутствии указаний на величину разрядов в Положении - по Тарифно-квалификационному справочнику.

### **3.18. Другие вопросы оплаты труда.**

3.18.1. Оплата труда работников, принятых на условиях совместительства и на условиях почасовой оплаты труда, устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, нормативными актами Санкт - Петербурга и Положением о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт – Петербурга, утвержденным распоряжением Комитета по здравоохранению от 06.06.2014 г. № 213-р «Об утверждении Положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга», в соответствии с распоряжением Комитета по здравоохранению от 25.07.2014г. № 657-р «Об утверждении методических рекомендаций по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга».



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

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

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

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

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

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

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

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

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

-руководителю практики, осуществляющему общее руководство практикой врачей-интернов или студентов, из числа среднего медицинского персонала при числе практикантов - от 10 до 30 чел. - 5%; от 31 до 50 чел. - 10%;

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

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

3.19. Надбавки стимулирующего характера

3.19.1. Работникам в пределах выделенных бюджетных ассигнований устанавливаются надбавки за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения), а также напряженность в труде.

Надбавки начисляются на должностной оклад и предельными размерами не ограничиваются.

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

3.19.2. Главному врачу надбавки устанавливаются решением вышестоящего органа управления здравоохранением за работу, направленную на развитие учреждения, применение в практике учреждения передовых методов диагностики и лечения больных, новых лекарственных средств и медицинского оборудования, передовых методов обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

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

### 3.20. Премирование.

Премирование работников производится Премияльной комиссией в соответствии с положением, утвержденным Работодателем по согласованию с Профорганизатором (Приложение № 2). Порядок формирования Премияльной комиссии утверждается Приказом по организации по согласованию с Профкомом. В состав комиссии обязательно включается представитель Выборного органа первичной организации профсоюза.

Размер премии предельными размерами не ограничивается. Премирование Работодателя производится по результатам оценки деятельности организации в целом вышестоящим органом управления здравоохранением.

После согласования с Профорганизатором Положение о премировании доводится до работников.

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

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

Порядок образования комиссии по трудовым спорам, ее компетенция определяются в строгом соответствии с главой 60 ТК РФ.

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

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

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

Введение, замена и пересмотр норм труда, а также должностные обязанности работников разрабатываются Работодателем с учетом мнения Профкома не чаще 1 раза в год.

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

Достижение высокого уровня оказания услуг (выработки продукции) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенство-

вания рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

3.23. Основными критериями при проведении аттестации служат квалификация работника и результаты, достигнутые им при исполнении служебных обязанностей. При этом учитываются квалификационные требования по общеотраслевым должностям, указанным в соответствующих приказах МЗ РФ.

3.24. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату 2 раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 №272-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда", ст.136 ТК РФ.

- выплату заработной платы осуществлять в рабочее время;
- по просьбе работника осуществлять выплаты заработной платы через банк. В случае, когда выплата заработной платы совпадает с выходными и праздничными днями, выплату заработной платы производить накануне;

- предоставлять информацию профорганизации и работнику о начислении заработной платы, налогах и причитающейся к выплате сумме.

3.25. Работодатель вправе выдавать внеплановые авансы по заявлениям в счет заработной платы работникам, которые выполняют задание Работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке, производят работу на территории организации-заказчика и т.д.) Работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату по почте за счет организации.

3.26. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за 3 дней до начала отпуска .

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

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ).

3.27. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения - не более 550 рублей в день;
- суточные - не менее 100 рублей в день.

3.28. 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).

3.29. При переводе работника на другую работу в связи с повреждением здоровья (профессиональное заболевание, увечье) по вине Работодателя работнику выплачивается разница между прежней месячной заработной платой и заработком на новой работе.

3.30. 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 Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана за исключением случаев, указанных в ст.137 ТК РФ.

В случае несвоевременной выплаты заработной платы, либо при неправильном ее начислении работники могут обратиться за рассмотрением индивидуального трудового спора в комиссию по трудовым спорам организации, а при ее отсутствии – 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 не более чем за 3 года.

В случае невыплаты зарплаты Профорганизация вправе направить представление Работодателю о нарушении условий коллективного договора, которое должно быть рассмотрено в недельный срок.

В случае отказа устранить эти нарушения или не достижения согласия, разногласия рассматриваются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

3.31.Стороны договорились утвердить смету расходования средств на потребление, включая фонд заработной платы (прилагается к коллективному договору). Считать согласованные расходы на оплату труда минимально допустимыми, изыскивая дополнительные источники для увеличения продуктивной занятости и роста трудовых доходов.

3.32.Стороны договорились утвердить Положение об оплате труда и материальном стимулировании сотрудников СПб ГБУЗ «ПНД №1» (Приложение № 2).

#### **4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

4.1.Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

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

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

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

4.4.Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. 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 Трудовым Кодексом РФ.

4.5. Все вопросы, связанные с возможным сокращением штата работников, рассматриваются Работодателем совместно с Профорганизатором. О предстоящем высвобождении работников Работодатель обязан письменно известить Профорганизатора не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца.

Работодатель информирует вышестоящий профсоюзный орган и службу занятости.

Критерий массового увольнения зависит от количества работающих в организации, если увольнение происходит одновременно в течение 30 календарных дней / численность 20 работников /.

4.6. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением штата работники предупреждаются Работодателем под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор, без предупреждения об увольнении за два месяца, с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ст.180 ТК РФ).

4.7. Работодатель информирует Профорганизатора об имеющихся вакансиях. Работники организации имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест и должностей. Порядок замещения вакансий устанавливается Работодателем с учетом мнения Профорганизатора.

4.8. Работодатель обязуется:

4.8.1. Заблаговременно, т.е. за 2 месяца, а при массовом сокращении за 3 месяца, представлять в Профорганизацию проекты приказов о сокращении численности или штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.8.3. Увольнение работников (членов профсоюза) по инициативе Работодателя в связи с сокращением штата производить с предварительного согласия Профорганизатора / ст.82 ТК РФ/.

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

4.8.5.

4.9. Стороны договорились:

4.9.1. В исключительных случаях работодатель по согласованию с профкомом может временно приостановить работу отдельных подразделений учреждения без проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, оформив это как простой не по вине работника с оплатой в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

4.9.2. Преимущественное право оставления на работе при сокращении штата, кроме указанных в ст. 179 ТК РФ имеют:

- лица предпенсионного возраста / за 2 года до пенсии /;
- отработавшие в учреждении более 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет, без матери;

4.9.3. Предоставлять лицам, предупрежденным о предстоящем высвобождении свободное время для поиска работы с сохранением среднего заработка /не менее 4 часов в неделю/.

4.10. При увольнении работника по сокращению штата выходное пособие выплачивать в размере, установленном ТК РФ.

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

5.1. Работодатель обязуется строго выполнять правила внутреннего трудового распорядка организации, согласованные с Профсоюзом (Приложение №1).

5.2. Работодатель обеспечивает сокращенную рабочую неделю согласно Перечня должностей и специальностей медицинских работников организации, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии с Постановлением правительства от 14.02.2003 г. № 101 №125-ФЗ от 07.06.2013 «О внесении изменений в статью 350 Трудового кодекса РФ».

Для медицинских работников, должности и специальности которых не указаны в п.1,2,3 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 39-часовая рабочая неделя / ст.350 ТК РФ /.

По соглашению между работниками и Работодателем может устанавливаться режим гибкого рабочего времени.

5.3. Работодатель устанавливает ежемесячный учет рабочего времени.

5.4. Продолжительность ежедневной работы определяется графиками работы, утвержденными Работодателем.

5.5. Режим работы организации.

5.5.1. В режиме шестидневной рабочей недели работают следующие подразделения: амбулаторно-поликлиническая служба, дневной стационар, реабилитационное отделение.

5.5.2. В режиме пятидневной рабочей недели работают следующие подразделения:

- Администрация СПб ГБУЗ « ПНД № 1 », бухгалтерия, служба АХЧ.

## **6. ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить полное выполнение мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

- организовать контроль со стороны Работодателя по вопросу охраны труда, ввести должность специалиста по охране труда;

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

- обеспечить проведение аттестации рабочих мест по выявлению неблагоприятных факторов, влияющих на условия труда.

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

- обеспечить работников отдельных профессий с учетом конкретных условий труда дополнительной спецодеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты, не предусмотренными отраслевыми нормами, по согласованию с Профсоюзом и службой охраны труда;

- проводить мероприятия по совершенствованию и облегчению труда врачей, среднего и младшего медицинского персонала, для чего оснастить отделения и кабинеты необходимой техникой, аппаратурой и оборудованием;

- выдавать мыло и моющие средства в связи с необходимостью соблюдения гигиены труда;

- обеспечить нормальную бесперебойную работу санитарно-бытовых устройств (работа душевых, ванн).

По результатам аттестации рабочих мест предусмотреть для работающих дополнительные трудовые и социально-бытовые льготы в соответствии с ТК РФ (за счет собственных средств);

- допускать к работе вновь поступивших работников, а также переводимых с одной работы на другую, только после получения ими предварительного инструктажа по правилам техники безопасности и производственной санитарии;

- обеспечить проведение на рабочих местах повторного инструктажа по безопасным приемам и методам работы не реже 1 раза в полугодие;

- предусмотреть возможность отказа работника от выполнения поручаемой работы, если она связана с угрозой для его жизни и здоровья (исключив при этом право наложения дисциплинарных взысканий со стороны Работодателя);

- обеспечить возможность стимулирования работников организации 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 организации);

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

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

#### 6.2. Отпуска.

6.2.1. Работодатель обязуется предоставлять работникам ежегодные отпуска в соответствии с утвержденными графиками отпусков по согласованию с Профсоюзным комитетом.

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Неиспользованная часть отпуска в текущем году может быть присоединена к отпуску за следующий год.

6.2.2. Дополнительные отпуска за работу с вредными условиями труда (Приложение № 4) и ненормированный рабочий день (Приложение № 5) присоединять к основному отпуску продолжительностью 28 календарных дней.

В случае, когда работнику основной отпуск предоставляется авансом, дополнительный отпуск суммируется с основным и предоставляется полностью.

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

В данный стаж не может входить время болезни работника, отпуска по беременности и родам, отпуска без сохранения заработной платы, время повышения квалификации, учебный отпуск (ст. 121 ТК РФ).

Условия и порядок предоставления таких отпусков, а также их размеры определяются Работодателем совместно с работниками и Профсоюзным комитетом. (Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 N 482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников").

Отпуск за работу по совместительству в период повышения квалификации по основной работе предоставляется работнику за норму отработанного времени.

6.2.4. Работодатель не вправе отозвать работника из отпуска. Досрочный отзыв допускается в исключительных случаях и только по соглашению с работником и по согласованию с Профсоюзным комитетом.

6.2.5. Работодатель может предоставлять работникам кратковременные отпуска без сохранения средней заработной платы / ст. 128 / в случае:

- а) бракосочетания до 5 дней
- б) рождения ребенка до 5 дней
- в) смерти лиц, состоящих с работником в родственных отношениях - до 5 дней
- г) работникам, имеющим детей первоклассников - 1 сентября.

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

6.2.7. Работодатель обязуется предоставлять инвалидам ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст.23 №181 ФЗ РФ от 24.11.95 г.).

6.3. Профком обязуется:

- систематически контролировать состояние охраны труда;
- контролировать выполнение графика отпусков работников.

6.4. Работодатель совместно с Профорганизацией:

- создает на паритетной основе комиссию (комитет) по охране труда.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

Работодатель обязуется:

7.1. Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы сообщать персонализированные данные работников в Фонд социального страхования, обязательно - медицинского страхования, Пенсионный Фонд и Межрайонную Налоговую инспекцию.

7.2. Своевременно сообщать персонализированные данные работников в Пенсионный Фонд и доводить до сведения работников отправленную в Пенсионный Фонд информацию.

7.3. Не препятствовать работе комиссии по пенсионным вопросам или ее полномочного представителя, обеспечить ее доступ ко всем сведениям, сообщенным работодателем в органы Пенсионного фонда.

7.4. Ежегодно совместно с представителями профорганизации 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.

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

- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов (Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда");

- проведение ежегодных профилактических осмотров работающих женщин с целью раннего выявления онкозаболеваний;

- флюорографическое обследование работников в соответствии с действующими нормативными документами.

7.6. Работникам, получающим пособие по временной нетрудоспособности в размере менее среднего заработка, производить доплату до их среднего заработка за счет средств организации.



7.7. Содействовать работникам, имеющим детей школьного возраста до 15 лет включительно, в приобретении путевок в ДОЛы, СОЛы.

7.8. Работодатель создает на предприятии Фонд социальной защиты за счет отчислений из фонда оплаты труда и платных услуг.

Среди расходов Фонда социальной защиты могут быть:

- материальная помощь в связи с несчастным случаем на производстве,
- смерть работающего или членов его семьи;
- доплаты матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;
- оплата дополнительных медицинских услуг;
- единовременные выплаты работникам в связи с юбилейными датам;
- приобретение путевок на лечение и оздоровление работников и их детей.

Профком обязуется:

- Осуществлять контроль за проведением лечебно-оздоровительных мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и укрепление здоровья работников;

- Осуществлять контроль за расходованием средств бюджета государственного социального страхования, за правильностью применения пенсионного законодательства РФ.

## **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 – ст.377 ТК РФ.

8.2. В учреждении численностью свыше 100 человек Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование Профкому как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи, точку доступа в интернет и необходимые нормативные правовые документы – ст.377 ТК РФ.

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

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

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

8.6. Работники, принимающие участие в качестве делегатов созываемых профсоюзных собраний (конференций, пленумов), а также члены выборных профсоюзных органов освобождаются от работы на время проведения собраний (конференций, пленумов), а также на время краткосрочного обучения.

8.7. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы, определяются ст.375 Трудового Кодекса.

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

8.9.В соответствии со статьей 370 Трудового Кодекса РФ профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

#### **Перечень приложений к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда и материальном стимулировании сотрудников СПб ГБУЗ «ПНД №1».
3. Перечень должностей (профессий), имеющих право на применение повышающих коэффициентов в связи с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда (вредностью).
4. Перечень должностей работников с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск.
5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск.