



**Санкт-Петербургское государственное бюджетное
учреждение здравоохранения
«Психоневрологический диспансер
Фрунзенского района»**

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга

" 01 " декабря 2015 г.

рег. № 17270/15-КД

Подпись

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На 2026 – 2029 годы

Принят на общем собрании работников
Санкт-Петербургского государственного
бюджетного учреждения здравоохранения
«Психоневрологический диспансер
Фрунзенского района»

« 19 » 11 2015 г.
Протокол № 43

От работодателя:
Главный врач
Санкт-Петербургского государственного
бюджетного учреждения здравоохранения
«Психоневрологический диспансер
Фрунзенского района»

В.Д. Кустов



От работников:
Председатель Профсоюзного комитета
Санкт-Петербургского государственного
бюджетного учреждения здравоохранения
«Психоневрологический диспансер
Фрунзенского района»

И.Ю. Петрова



1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Психоневрологический диспансер Фрунзенского района» (далее — СПб ГБУЗ «ПНД Фрунзенского района» или «учреждение») между Работодателем и Работниками учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель СПб ГБУЗ «ПНД Фрунзенского района», в лице главного врача Кустова Василия Дмитриевича, именуемый далее «Работодатель» и работники учреждения, интересы которых представляет председатель первичной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации СПб ГБУЗ «ПНД Фрунзенского района» Петрова Инна Юрьевна, именуемый далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюзного комитета, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30. 31 Трудового кодекса РФ).

1.5. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами и нормативно-правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, региональными соглашениями, и распространяется на всех работников учреждения, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.6. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждения.

1.7. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной деятельности учреждения присущими профсоюзам методами и средствами работы.

1.8. Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства Российской Федерации, 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. Коллективный договор заключен на срок 2026-2029 годы и вступает в силу с 11.01.2026 года после подписания его Сторонами. По истечению срока действия коллективного договора Стороны имеют право продлить его действие на срок не более трех лет.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также при расторжении трудового договора с руководителем учреждения.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.11. Профсоюзный комитет, является полномочным представительным органом работников СП6 ГБУЗ «ПНД Фрунзенского района», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.12. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников учреждения, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять его интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законодательством Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами, соглашениями.

1.15. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, для его заключения. Инициатором изменений и дополнений может быть любая сторона, при условии взаимного согласия Сторон.

1.16. Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

1.17. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников СП6 ГБУЗ «ПНД Фрунзенского района». Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

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 (статья 51 ТК РФ).

2.2. Стороны, подписавшие договор, ежегодно или в другие предусмотренные сроки, отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников учреждения. Стороны обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по реализации коллективного договора.

2.3. При возникновении у работника или группы работников спора с Работодателем, связанного с исполнением договора, работники могут обратиться в Профсоюзный комитет для того, чтобы разрешить спорную ситуацию в оперативном порядке.

Если спор таким путем не разрешается, он переносится на совместное рассмотрение Профсоюзного комитета и Работодателя и рассматривается в 10-дневный срок. Если и в этом случае конфликт остается неразрешенным, он рассматривается в установленном законом порядке.

3. Трудовые отношения и трудовой договор.

Стороны договорились о том, что:

3.1. Трудовые отношения — это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием

квалификации, конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 Трудового кодекса РФ).

3.2. Работодатель принимает на работу и увольняет работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 Трудового кодекса РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 Трудового кодекса РФ.

3.4. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

3.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник ознакомливается под подпись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и должностной инструкцией.

3.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

3.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей — не более шести месяцев). При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного письменного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора.

3.9. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 Трудового кодекса РФ.

3.10. Гарантий и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Федеральным законом от 12.12.2023 N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» и Трудовым кодексом РФ.

3.11. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.12. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.13. Работодатель обязуется:

3.13.1. Прием на работу оформить приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявить работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.13.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, в порядке, установленном законодательством РФ.

3.14. Профсоюзный комитет обязуется:

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

3.14.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками — членами Профсоюза (ст. 372 Трудового кодекса РФ).

3.14.3. Обеспечивать защиту и представительство работников — членов Профсоюзов в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

4. Рабочее время и время отдыха.

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени, договорились о том, что:

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.2. Работники обязуются строго выполнять правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю, для медицинских работников — не более 39 часов в неделю, за исключением работников, для которых действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.4. При работе по графику работы работники должны производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком работы. При составлении графиков работы работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.5. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее - установленная для работника продолжительность рабочего времени): для сверхурочной работы (статья 99 Трудового кодекса РФ); если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 Трудового кодекса РФ). Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

4.6. Количество и продолжительность рабочих дней по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

4.7. Для работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

4.8. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работа в выходной день оплачивается в повышенном размере всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

4.9. Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супругов (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Стороны при регулировании вопросов в области предоставления времени отдыха договорились о том, что:

4.10. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.11. Дополнительные оплачиваемые отпуска:

- дополнительные отпуска, установленные действующим законодательством;
- дополнительные отпуска, установленные Работодателем в соответствии с ч.2 ст.116 Трудового кодекса РФ. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.12. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующие годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям граждан при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст. 122 Трудового кодекса РФ).

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения

его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 Трудового кодекса РФ).

4.14. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (статья 262.2. ТК РФ).

4.15. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы. (Статья 11 № 76-ФЗ от 27.05.1998).

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

4.17. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст. 120 Трудового кодекса РФ).

4.18. Перечень должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.19. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 Трудового кодекса РФ).

4.20. Работодатель обязуется:

4.20.1. В соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ работнику учреждения по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

4.20.2. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха работникам учреждения с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

а) в связи с бракосочетанием работника - 2 дня;

б) для участия в похоронах близких родственников (дети, родители, супруг(а)) - 3 дня.

Установленные дополнительные выходные дни предоставляются работникам, учреждения на основании их заявлений с последующим предоставлением соответствующих документов, подтверждающих право на дополнительные выходные дни в соответствующем месяце.

в) отцам в связи с рождением ребенка - 1 день;

г) родителям ребенка-первоклассника – 1 день 1 сентября (День знаний);

д) родителям детей выпускных классов (9 и 11 классы) – 1 день (праздник последнего звонка или выпускной вечер).

4.20.3. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст. 255-257 Трудового кодекса РФ.

4.20.4. В соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

4.20.5. По соглашению с работником делить ежегодно оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.20.6. Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

4.20.7. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования освободить Работника от работы (статья 186 ТК РФ).

4.21. Профсоюзный комитет обязуется:

4.21.1. Осуществлять контроль за исполнением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

4.21.2. Принимать участие в формировании графика отпусков работников учреждения.

4.21.3. Осуществлять профсоюзный контроль за исполнением требований ст. 113 Трудового кодекса РФ при привлечении работников к работе в выходные и праздничные дни.

4.21.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении работников учреждения.

4.21.5. Осуществлять предоставление и защиту законных прав и интересов работников — членов профсоюзов в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования режима труда и отдыха.

5. Оплата труда. Гарантированные и компенсационные выплаты.

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (действующая редакция), Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 1 ноября 2005 г. N 1673 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга» (действующая редакция), распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 26.08.2016 года № 332-р «Об утверждении Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга» (действующая редакция), Методическими рекомендациями от 21.06.2016 года № 228-р «Об утверждении Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга» (действующая редакция) и локальными нормативными актами учреждения.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Система доплат и надбавок за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома, но не ниже предусмотренных законодательством РФ и субъекта Федерации.

5.2.2. Система доплат надбавок стимулирующего характера устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома, согласно Положению о стимулирующих выплатах в зависимости от качества и количества выполняемой работы в СПб ГБУЗ «ПНД Фрунзенского района».

5.2.3. Система премирования устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома, при наличии финансирования согласно Положению о премировании работников в СПб ГБУЗ «ПНД Фрунзенского района».

5.3. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Осуществлять выплату заработной платы, путем перечисления на расчетные счета сотрудников в рамках зарплатного проекта 2 раза в месяц: за первую половину месяца - 28 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 14 числа месяца, следующего за расчетным, для вновь принятых работников не позднее 15 дней с даты приема, а далее согласно установленным дням. В случае, когда выплата заработной платы совпадает с выходными и нерабочими праздничными днями, выплату заработной платы производить накануне этих дней;

5.4.2. В письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем

установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате (раз в месяц при производстве окончательного расчета).

5.4.3. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ.

5.4.4. Устанавливать размер минимальной заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда.

5.4.5. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание в соответствующих структурных составляющих заработной плате.

5.4.6. Устанавливать выплаты компенсационного характера к базовому окладу работника, определенные локальными актами учреждения.

5.4.7. Устанавливать размеры компенсационных выплат за работу во вредных условиях труда, за работу в ночное время

5.4.8. Производить оплату труда за сверхурочную работу в размере, не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом РФ.

5.4.9. Устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

5.4.10. Устанавливать выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника, в соответствии с локальными актами учреждения.

5.4.11. Осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.4.12. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в т.ч. размеров должностного оклада работника, доплат, надбавок, иных поощрительных выплатах).

5.4.13. Обеспечить работникам учреждения, поступившим после 01.03.2023г. на военную службу по контракту для участия в специальной военной операции, ежемесячную выплату за период прохождения ими военной службы.

5.5. Профсоюзный комитет обязуется:

5.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, а также настоящего коллективного договора в части оплаты труда работников.

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

5.5.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

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

5.5.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

5.5.6. Осуществлять мониторинг ситуации в сфере оплаты труда работников СПб ГБУЗ «ПНД Фрунзенского района» с целью недопущения снижения уровня заработной платы работников.

5.6. Форма расчетного листка утверждается Работодателем в Учетной политике учреждения.

6. Охрана труда.

6.1. В целях активизации общественного контроля над состоянием охраны труда Работодатель ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий и профзаболеваний в учреждении, разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.2. Работодатель разрабатывает План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в него мероприятий.

6.3. Работодатель организует в учреждении проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством (Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

6.4. Работодатель обеспечивает:

6.4.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов/

6.4.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.4.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.4.4. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

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

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

6.4.7. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.4.8. Оснащение средствами коллективной защиты.

6.4.9. 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.

6.4.10. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.11. 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.

6.4.12. Допуск к работе новых работников, а также переводимых с одной работы на другую, только после прохождения ими инструктажа по охране труда и пожарной безопасности на рабочем месте с отметкой в соответствующих журналах.

6.4.13. Проведение на рабочих местах повторного инструктажа по охране труда и пожарной безопасности - 1 раз в полугодие.

6.4.14. Обучение и проверку знаний, требований охраны труда ответственных лиц и руководителей структурных подразделений по вопросам охраны труда 1 раз в 3 года в лицензированном учебном пункте, за счет средств учреждения.

6.4.15. Обучение и проверку знаний работников, а в определенных случаях, предусмотренных нормативными актами, стажировку по охране труда на рабочих местах, руководителями структурных подразделений 1 раз в год на основании локальных актов учреждения.

6.4.16. Работодатель организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда Российской Федерации для проведения проверок условий работы и охраны труда в учреждении, и предупреждения профессиональных заболеваний.

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

6.4.18. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.4.19. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

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

6.4.21. 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.

6.4.22. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4.23. 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.

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

6.4.25. 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.

7. Социальные гарантии.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 Трудового кодекса РФ)

7.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации) в размерах, определенных законодательством РФ.

7.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих и предоставлять их в Социальный фонд РФ.

7.1.4. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на получение пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.1.5. Информировать работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

7.1.6. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1 % от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.2.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

8. Заключительные положения.

8.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках, а также соответствующие органы по труду.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

8.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

8.9. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с 11.01.2026 года.

СВЕДЕНИЯ

по Санкт-Петербургскому государственному бюджетному
учреждению здравоохранению
«Психоневрологический диспансер Фрунзенского района»

1. Полное наименование учреждения:

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«Психоневрологический диспансер Фрунзенского района», Сокращенное
наименование учреждения: СПб ГБУЗ «ПНД Фрунзенского района».

2. Руководитель:

Главный врач СПб ГБУЗ «ПНД Фрунзенского района»

Кустов Василий Дмитриевич

телефон/факс-241-37-01

Председатель Профкома - Петрова Инна Юрьевна

телефон/факс- 241-37-03

адрес электронной почты pndf@mail.ru

3. Почтовый адрес:

190013, Санкт-Петербург, Подъездной пер., дом 21, литер А.

4. Административный район Санкт-Петербурга – Фрунзенский.

5. Основной вид экономической деятельности - (ОКВЭД) - 86.21

6. Выписка из протокола общего собрания работников учреждения:

* об утверждении коллективного договора;

* о полномочиях председателя первичной профсоюзной организации представлять
интересы всех работников в Комитете по труду и занятости населения
Санкт-Петербурга в отделе социального партнерства Управления труда и
социального партнерства.

7. Среднесписочная численность работников (без совместителей) - 86 человек.

8. Численность членов профсоюза - 51 человек (59,3 % от среднесписочной
численности).

9. Средняя заработная плата работников – 128156,51рублей.

ВЫПИСКА
из протокола общего собрания работников
Санкт-Петербургского государственного
бюджетного учреждения здравоохранения
«Психоневрологический диспансер Фрунзенского района»

19.11.2025г.

Санкт-Петербург

Общее количество работников: 99 человек

Присутствовало: 84 человек

Отсутствовало по уважительной причине: 15 человек

Повестка дня:

1. Об утверждении Коллективного Договора на период 2026-2029гг. между работодателем и работниками СПб ГБУЗ «ПНД Фрунзенского района».

Слушали:

Пенькову Т.Б. – заместителя главного врача по медицинской части, временно исполняющего обязанности главного врача СПб ГБУЗ «ПНД Фрунзенского района»- участника коллективных переговоров со стороны работодателя. Докладчик доложил об итогах коллективных переговоров и зачитал проект коллективного договора, представленного для утверждения на общем собрании. Предложено утвердить коллективный договор на период 2026-2029гг.

Голосовало:

«ЗА» -84

«ПРОТИВ» -0

«ВОЗДЕРЖАЛИСЬ» -0

Решили:

Утвердить Коллективный Договор СПб ГБУЗ «ПНД Фрунзенского района» на период 2026-2029гг.

Председатель собрания

Т.Б. Пенькова

Секретарь

О.В. Богачева

Выписка верна:

Начальник отдела кадров

Ю.В. Кабанова

В данном документе прошито и пронумеровано 14 листов

Верно

Главный врач СГБГУЗ «ННД
Фрунзенского района»

В.Д.Кустов

« 19 »

2015 г.

