

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Ленинградской области «Станция скорой медицинской помощи»
(ГБУЗ ЛО «ССМП»)
на период с «29» декабря 2023 г. по «28» декабря 2026 г.

От работодателя:

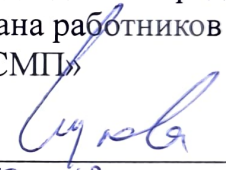
Главный врач
ГБУЗ ЛО «ССМП»

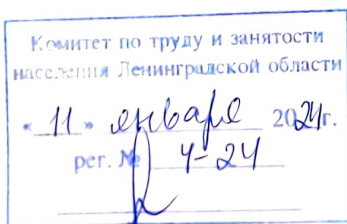


А.В. Сбруева
2023 г.

От работников:

Председатель представительного
органа работников ГБУЗ ЛО
«ССМП»


В.А. Шутова
«29» 12 2023 г.



г. Всеволожск
2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- Раздел 1. Общие положения.
- Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор.
- Раздел 3. Рабочее время.
- Раздел 4. Время отдыха.
- Раздел 5. Оплата труда.
- Раздел 6. Охрана труда и здоровья.
- Раздел 7. Гарантии в области занятости.
- Раздел 8. Социальное страхование.
- Раздел 9. Социальные льготы и гарантии.
- Раздел 10. Социальная защита молодежи.
- Раздел 11. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа.
- Раздел 12. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.
- Раздел 13. Гарантии обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на вооруженные силы Российской Федерации.
- Раздел 14. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству и молодым специалистам.
- Раздел 15. Заключительные положения.
- Раздел 16. Перечень приложений.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Ленинградской области «Станция скорой медицинской помощи» (далее по тексту – ГБУЗ ЛО «ССМП», Учреждение, организация) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работники Учреждения в лице председателя представительного органа работников ГБУЗ ЛО «ССМП» Шутовой Виктории Андреевны.

Работодатель в лице главного врача ГБУЗ ЛО «ССМП» Сбруевой Анны Валерьевны.

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации (далее - Конституция РФ), Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Ленинградским областным трехсторонним соглашением о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства, Отраслевым соглашением между Комитетом по здравоохранению Ленинградской области и Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ по основным направлениям социально-экономической политики и развитию социального партнерства в сфере здравоохранения Ленинградской области и распространяется на всех работников организации, в том числе на руководителя организации.

1.4. 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, отраслевым соглашением, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации здравоохранения.

1.5. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с региональным, отраслевым соглашениями и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

1.11. Принятые Сторонами изменения или дополнения в коллективный договор оформляются протоколом, направляются на регистрацию в Комитет по труду и занятости Ленинградской области в течение 7 календарных дней со дня подписания и доводятся до сведения работников учреждения в течение 10 рабочих дней со дня регистрации.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.13. В целях обеспечения устойчивой и эффективной работы организации, улучшения условий труда и повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

1.14. При принятии решений по социально-трудовым вопросам Работодатель обязуется предварительно согласовывать их с Представительным органом работников, представляющим интересы всех или большинства работников (далее - Представительный орган работников) и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.15. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего коллективного договора Представительный орган работников обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, и настоящего коллективного договора;

- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.16. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора, локальных нормативных актов организации и действующего законодательства, а Представительный орган работников обязуется способствовать соблюдению работниками локальных нормативных актов Работодателя и действующего законодательства.

1.17. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

1.18. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять решения (приказы, распоряжения и т.д.) Работодателя;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;
- отрабатывать норму рабочего времени;
- способствовать повышению производительности труда, использовать передовой опыт коллег;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям ст.57 ТК РФ, а форма трудового договора соответствовать примерной форме трудового договора с работником государственного учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

2.2. Руководитель организации обязуется оформлять с работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства. Трудовой договор оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

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

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

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

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

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется статьей 81 ТК РФ.

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

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», ст.ст.178 – 181 ТК РФ.

2.10. Работодатель обязуется:

2.10.1. До подписания трудового договора ознакомить под подпись работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника (ст. 68 ТК РФ).

Прием на работу оформлять трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.10.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменять определенные сторонами условия трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (*ст.ст. 72 – 74 ТК РФ*).

2.10.3. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (*ст. 182 ТК РФ*).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует - на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В качестве дополнительных социальных гарантий работнику, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием на другую работу на срок до четырех месяцев, в случае отказа работника от перевода либо отсутствия соответствующей работы у работодателя, настоящим Коллективным договором работнику гарантируется предоставление дополнительной поддержки в размере оклада работника за весь период отстранения от работы, но не более четырех месяцев.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы - трудовой договор прекратить в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ. (*ст. 73 ТК РФ*).

2.10.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся вакантные должности, соответствующие его квалификации (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), в том числе и в другой местности (филиале, обособленных структурных подразделениях), если работник не согласен работать в новых условиях (*ст. 74 ТК РФ*).

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

2.10.5. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством для медицинских работников, несовершеннолетних, инвалидов, беременных женщин, лиц с семейными обязанностями, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и других категорий работников.

2.10.6. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в представительный орган работников.

2.10.7. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником либо о возможном применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде выговора Работодатель направляет в представительный орган работников проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.11. Представительный орган работников обязуется:

2.11.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, а также при применении дисциплинарного взыскания в виде выговора.

2.11.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение по проектам локальных нормативных актов Работодателя (не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта Работодателя), при расторжении по инициативе Работодателя трудовых договоров с работниками (в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов), при применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде выговора (в течение двух рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов).

2.11.3. Содействовать в привлечении работников для участия в федеральных, областных конкурсах: «Лучший врач», «Лучший средний медицинский работник» и др.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);

- сменный, с учетом специфики подразделения и занимаемой должности (смена продолжительностью 12 ч. либо 24 ч., выходными днями работника признаются дни, не являющиеся рабочими по установленному для него графику работы). График сменности составляется с учетом требований трудового законодательства о предоставлении работнику непрерывного отдыха продолжительностью не менее 48 часов при продолжительности смены 24 часов и не менее 24 часов при продолжительности смены 12 часов. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для определенных категорий работников в соответствии с действующим законодательством (Приложение № 1).

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

3.4. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка, режим рабочего времени определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), в котором указывается установленная работнику продолжительность рабочей недели (в часах), которая определяется в соответствии с законодательством.

3.5. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени

или опасным условиям труда, устанавливается рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов.

3.6. Медицинским работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

3.7. Наименования должностей медицинских работников определяются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации.

3.8. Неполное рабочее время устанавливается для определенных категорий работников в соответствии с действующим законодательством, а также по соглашению сторон трудового договора.

3.9. Если руководитель организации, заместители руководителя, главный фельдшер в соответствии со своими трудовыми (должностными) обязанностями, осуществляют медицинскую деятельность, то им устанавливается продолжительность рабочей недели как медицинским работникам.

3.10. Режим рабочего времени водителей автомобилей устанавливается согласно действующему законодательству.

3.11. Работникам, являющимся инвалидами первой или второй группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели согласно законодательству. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

3.12. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели согласно законодательству. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

3.13. Для некоторых работников может устанавливаться ненормированный рабочий день, что стороны прописывают в трудовом договоре. Дни еженедельного отдыха, нерабочие праздничные дни предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем на общих основаниях.

3.14. Работодатель обязуется:

3.14.1. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- многодетных родителей (многодетной семьей признается семья, в которой воспитываются трое и более детей в возрасте до 18 лет, а при обучении детей в общеобразовательных организациях и государственных образовательных организациях по очной форме обучения на бюджетной основе - до окончания обучения, но не более чем до достижения ими возраста 23 лет) (ст. 93 ТК РФ).

3.14.2. Устанавливать работникам суммированный учет рабочего времени, когда по условиям их работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Учетный период для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может превышать 3 месяца.

3.14.3. Составлять графики сменности для тех работников, которые осуществляют работу по сменам. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

3.15. Представительный орган работников обязуется предоставлять письменное мотивированное мнение по графику сменности не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

4.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года (*ст. 123 ТК РФ*).

4.4. Оплата отпуска производится не позднее чем за три календарных дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. (*ст. 124 ТК РФ*).

4.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- предусмотренных ст. 124 ТК РФ;
- направления работника на курсы повышения квалификации.

Перенос отпуска на другой срок оформляется приказом работодателя на основании письменного заявления работника.

4.6. Отзыв из отпуска производится только с письменного согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет;
- работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.7. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время рабочего года (*ст. 267 ТК РФ*).

4.8. Работникам-инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется согласно законодательству продолжительностью 30 календарных дней.

4.9. В соответствии с действующим законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

4.9.1. За ненормированный рабочий день продолжительностью три календарных дня.

4.9.2. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда согласно законодательству.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (*ст. 117 ТК РФ*).

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые

отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется по результатам специальной оценки условий труда. Минимальная продолжительность отпуска, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней.

4.9.3. Некоторым категориям медицинских работников устанавливается дополнительный отпуск за стаж работы согласно законодательству.

4.10. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

4.12. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством, 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 ТК РФ).

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

4.14. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ).

4.15. По согласованию с работодателем часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ) (ст. 126 ТК РФ).

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена денежной компенсацией в размере, исходя из среднедневного заработка работника, используемого для расчета оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска (ст. 117 ТК РФ).

4.16. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.17. Работодатель обязуется:

4.17.1. Предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц с сохранением среднего дневного заработка для ухода за детьми-инвалидами, которые могут быть использованы одним из родителей, либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

4.17.2. Предоставлять в течение рабочего дня (смены) перерывы для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

Работникам, работающим по сменному графику работы, такой перерыв предоставляется в течение смены с учетом оперативной обстановки.

4.18. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим причинам предоставляются работникам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.19. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ). Заявление об освобождении от работы, а также о переносе выходного дня (отдыха) в указанных случаях направляется Работодателю не менее чем за три рабочих дня до даты сдачи крови и ее компонентов, а также связанного с этим медицинского осмотра.

4.20. Представительный орган работников обязуется:

4.20.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора и соглашений (ст. 370 ТК РФ).

4.20.2. Осуществлять контроль при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.20.3. Предоставлять письменное мотивированное мнение по графику отпусков не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.1.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

5.1.3. Производить оплату труда работников на основе действующей системы оплаты труда, которая предусматривает выплату заработной платы на основе должностных окладов, учитывающих профессиональную квалификацию работников, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

5.1.4. Размеры должностных окладов Работникам рассчитывать (при условии выработки нормы рабочего времени) путем применения к расчетной величине, установленной законодательством Ленинградской области, межуровневого коэффициента на основе отнесения занимаемых должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также критериям отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ.

5.1.5. Учитывать квалификационную категорию Работников, ученую степень, почетное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы.

5.1.6. Устанавливать размеры компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не ниже установленных соответствующими нормативными правовыми актами.

5.1.7. Устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.1.8. Производить индексацию заработной платы работников в порядке и на условиях, которые устанавливаются законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации, а также законами и иными нормативными правовыми актами Ленинградской области.

5.1.9. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

5.1.10. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.

5.1.11. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии с законодательством. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) (ст. 112 ТК РФ).

5.1.12. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала.

5.1.13. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с законодательством.

5.1.14. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня

после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

5.1.15. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в соответствии с Положением о служебных командировках.

5.1.16. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам и успешно осваивающим эти программы.

5.1.17. Удержания из заработной платы работника производить только в случаях, предусмотренных законодательством.

5.1.18. Устанавливать месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже минимального размера оплаты труда.

5.1.19. При выплате заработной платы обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, в том числе в электронной форме на основании соответствующего заявления работника.

5.1.20. При установлении факта неправильной оплаты труда принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

5.1.21. Сохранять среднюю заработную плату работникам на время прохождения обязательного медицинского осмотра и (или) психиатрического освидетельствования, а также при прохождении диспансеризации (ст. 185, 185.1 ТК РФ).

5.1.22. Определение размеров должностных окладов по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производить отдельно по каждой должности.

5.1.23. Осуществлять премирование работников и выплачивать вознаграждение в соответствии с периодичностью подведения итогов.

5.1.24. Все выплаты производить за счет средств того источника финансирования, из которого финансируется занимаемая работником основная должность или за счет средств, полученных от оказания платных медицинских услуг.

5.1.25. Все виды стимулирующих выплат и оказание материальной помощи работникам производить с учетом финансовых возможностей учреждения.

5.2. Оказание материальной помощи производится в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами организации.

5.2.1. Решение об оказании материальной помощи принимает главный врач учреждения на основании письменного заявления работника и предоставлении копии документов, подтверждающих событие. В случае бракосочетания предоставляется копия свидетельства о браке, в случае рождения ребенка (детей) – копия свидетельства о рождении, в случае смерти близкого родственника – копия свидетельства о смерти.

5.2.2. Материальная помощь работнику выплачивается за счет средств, из которого финансируется занимаемая им основная должность, либо за счет средств, полученных от оказания платных услуг.

5.2.3. Работодатель оказывает единовременную материальную помощь при предоставлении подтверждающих документов в следующих случаях и размерах:

- в связи с бракосочетанием работника - 4 000,00 руб.

- при рождении ребенка - 4 000,00 руб.
- на похороны близких родственников (родителей, брата, сестры, супруга (супруги), ребенка) - 4 000,00 руб.

5.2.4. Работникам выплачиваются премиальные выплаты к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам:

Юбилерам – (50 лет и далее каждые 10 лет) при стаже работы в организации:

- от 1 лет до 3 лет - 3 000,0 рублей;
- от 3 лет до 5 лет – 5000,0 рублей;
- от 5 лет до 7 лет – 7 000,0 рублей;
- от 7 лет и более – от 10 000,0 рублей.

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области.

Конкретные размеры премиальных выплат, порядок их назначения определяются в локальном нормативном акте.

5.3. Представительный орган работников обязуется:

5.3.1. Осуществлять контроль за своевременностью выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

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

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1 Обеспечить безопасные условия и охрану труда работников, их безопасность при эксплуатации зданий, оборудования, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов (ст. 214 ТК РФ).

6.1.2. Обеспечить конституционное право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- получение достоверной информации об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке за счет средств организации;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ за счет средств организации;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных законодательством Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения

такой опасности. В случае, если предоставление другой работы невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (ст. 220 ТК РФ).

6.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в организации.

6.1.4. Не допускать к работе работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

6.1.5. Обеспечить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

6.1.6. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах работников.

6.1.7. Работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, предоставить гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ (приложения к коллективному договору).

6.1.8. Обеспечить 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.

6.1.9. Организовать проведение за счет собственных средств обязательных психиатрических освидетельствований работников и обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

6.1.10. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в установленном порядке.

6.1.11. Обеспечить 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.

6.1.12. Участвовать в реализации социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников, включая профилактику социально значимых заболеваний. Организовывать проведение вакцинации работников (в первую очередь групп риска) для обеспечения защиты от заражения инфекционными заболеваниями.

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

6.1.14. Обеспечить 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.

6.1.15. Обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или

абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.2.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

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

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

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

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

6.2.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

6.2.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.2.9. Содержать в чистоте свое рабочее место и соблюдать правила личной гигиены.

6.3. Представительный орган работников обязуется:

6.26.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением им условий коллективного договора, соглашений. При выявлении нарушений направлять работодателю требования об устранении выявленных нарушений.

6.26.2. Оказывать помощь работникам по защите их прав по вопросам условий и охраны труда.

6.26.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников.

6.26.4. Принимать участие в контроле за соблюдением работниками требований охраны труда, своевременному прохождению ими обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Стороны Коллективного договора договорились:

7.1.1. Анализировать состояние рынка труда в сфере здравоохранения, потребность в медицинских кадрах, осуществлять мероприятия с имеющейся потребностью.

7.1.2. Контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и компенсаций работникам при смене собственника, изменении подведомственности или реорганизации подведомственной организации.

7.1.3. При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата руководствоваться нормами законодательства, а также реализовывать преимущественное право оставления на работе.

7.1.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представительному органу работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Стороны договорились, что критериями массового увольнения работников государственных учреждений здравоохранения, подведомственных Комитету по здравоохранению Ленинградской области, являются показатели численности увольняемых работников в связи ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период, к которому относится:

а) ликвидация учреждения здравоохранения с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников учреждений здравоохранения в количестве более 20 человек в течение 30 дней.

7.1.5. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа организации не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

7.1.6. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

7.1.7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от

28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

7.2. Работодатель обязуется предоставлять время в течение рабочего дня для поиска работы работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата (не менее 4 часов в неделю с сохранением средней заработной платы).

7.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

7.4. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в Учреждении, с учетом их квалификации и опыта работы.

7.5. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

7.6. В целях предотвращения массового высвобождения работников работодатель проводит взаимные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации и разрабатывают мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников.

7.7. Работодатель обязуется принимать следующие меры по содействию занятости:

7.7.1. По согласованию с Представительным органом работников вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массового сокращения рабочих мест или увольнения работников, в том числе при изменении организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ);

7.7.2. Создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров, в том числе организовывать процесс непрерывного развития работников на базе учебных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров;

7.7.3. При направлении работника на обучение или профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

7.7.4. При направлении работодателем работника, работающего в данной организации по внутреннему совместительству по иной должности (отличной от занимаемой по основному месту работы), для повышения квалификации по специальности по совмещаемой должности с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

7.8. Представительный орган работников обязуется:

7.8.1. Обеспечить защиту социальных гарантий в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.8.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

7.8.3. Предпринимать меры по предотвращению массового сокращения работников, предусмотренные законодательством и меры по предотвращению массового увольнения работников.

7.8.4. Информировать вышестоящие организации Профсоюза работников здравоохранения обо всех случаях массового высвобождения работников или введения в организации (структурных подразделениях) режима неполного рабочего времени.

8. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.1.2. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд.

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

8.1.4. Представительный орган работников:

- осуществляет контроль в соответствии с законодательством за своевременностью и достоверностью представления сведений о стаже и заработной плате застрахованных лиц, за сохранностью архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

9.1. Работодатель обеспечивает предоставление работникам в полном объеме гарантий и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации.

9.2. Стороны обязуются обеспечить прохождение за счет бюджетных средств обязательных предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

9.3. Работодатель обеспечивает условия для прохождения работниками диспансеризации.

9.4. За качественное и добросовестное исполнение работником своих трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу в учреждении применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой;
- присуждение почетного звания «Почетный работник станции скорой медицинской помощи».

10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

10.1. Стороны коллективного договора считают молодыми работниками организации граждан в возрасте не старше 40 лет (далее – молодые работники).

10.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организации являются:

- проведение разъяснительной работы с молодыми работниками в целях закрепления их в организации;
- развитие творческой активности молодых работников;
- обеспечение молодых работников правовой и социальной защищенностью.

10.3. Работодатель обязуется:

10.3.1. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;

10.3.2. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в организации.

10.3.3. Содействовать профессиональной подготовке и повышению квалификации для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы.

10.3.4. Предоставлять льготы и гарантии молодым специалистам,

предусмотренные нормативными актами.

10.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором;

10.3.6. Обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы.

10.4. Представительный орган работников обязуется:

10.4.1. Активно использовать законодательную нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

10.4.2. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

10.5. Работодатель и Представительный орган работников:

10.5.1. Поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности представительного органа работников организации.

10.5.2. Проводят конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям среди молодых работников.

11. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

11.1. Работодатель способствует созданию работникам и членам их семей условий для занятий физической культурой и спортом, проведения коллективных физкультурных, спортивных, в том числе с использованием спортивных сооружений на льготных условиях.

11.2. Работодатель обязуется:

- способствовать проведению и участию работников в социально-культурных и других мероприятиях, в том числе, областных: туристических слетах и спартакиадах работников здравоохранения ЛО;

- обеспечивать инфраструктуру культурного досуга, способствовать проведению смотров - конкурсов художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья, и т.д.

11.3. Принимать участие в реализации мероприятий, по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (*Указ Президента Российской Федерации от 24.03.2014 № 172*);

11.4. Представительный орган работников обязуется:

- принимать участие в проведении оздоровительных мероприятий;

- осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

- ориентировать работников на здоровый образ жизни;

- проводить организаторскую работу по оздоровлению детей;

- принимать участие в реализации мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе проведение физкультурных и спортивных мероприятий, а также мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

- принимать участие в проведении и привлечении работников к участию в туристических слетах и спартакиадах работников здравоохранения ЛО.

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Работодатель:

– соблюдает права и гарантии первичной профсоюзной организации, ее членов и выборных органов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза, настоящим коллективным договором;

– принимает в установленном порядке локальные нормативные акты с учетом мнения представительного органа работников.

12.2. Работодатель обязуется:

12.2.1. Перечислять, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно на счета соответствующих организаций Профсоюза членские профсоюзные взносы. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

12.2.2. Предоставлять Профсоюзному комитету полную и достоверную информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- экономического положения организации (по согласованию);
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением численности и (или) штата, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм труда или оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников (по согласованию).

12.2.3. Не препятствовать осуществлению представителями Профсоюзного комитета, профсоюза работников здравоохранения РФ контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и права требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), а также представляет бесплатную информацию о деятельности организации по социально-трудовым вопросам для реализации уставных целей и задач Профсоюза.

12.2.4. Рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по устранению выявленных нарушений и сообщает о принятых мерах их представителям в недельный срок со дня получения требования.

12.2.5. Соблюдать, предоставленные действующим законодательством, гарантии работникам, входящим в состав выборных органов Профсоюза.

12.2.6. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников.

12.2.7. Разрешить в рабочее время выполнять профсоюзные обязанности в интересах коллектива работников председателю первичной профсоюзной организации.

12.2.8. Освобождать от основной работы председателя первичной профсоюзной организации, членов Профсоюза, входящих в состав выборных органов первичной профсоюзной организации, с сохранением средней заработной платы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время

краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

12.2.9. Освобождать от основной работы членов Профсоюза, избранных делегатами, для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами Профсоюза, а также освобождать от работы членов Профсоюза, избранных в состав органов Профсоюза для участия в работе этих органов, заседаниях комиссий, с сохранением средней заработной платы.

12.2.10. Предоставлять возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации.

12.3. В целях создания условий деятельности профсоюзной организации
Работодатель:

12.3.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативные правовые акты, транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещения и ремонт оргтехники. Обеспечивает возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

12.3.2. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзному комитету доступ к справочной правовой системе.

12.4. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств Работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

13. ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ ЛИБО ЗАКЛЮЧИВШИХ КОНТРАКТ О ДОБРОВОЛЬНОМ СОДЕЙСТВИИ В ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАЧ, ВОЗЛОЖЕННЫХ НА ВООРУЖЕННЫЕ СИЛЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

13.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

13.2. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

13.3. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой статьи 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

13.4. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

13.5. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

14. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ЛИЦАМ, РАБОТАЮЩИМ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ И МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

14.1. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1 ТК РФ).

14.2. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей (ст. 282 ТК РФ).

14.3. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

14.4. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ) (ст. 60.1 ТК РФ).

14.5. В соответствии со ст. 282 ТК РФ, Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», Постановлением Правительства Ленинградской области от 04.03.2014 № 45 «Об утверждении Порядка установления продолжительности работы по совместительству для врачей и среднего медицинского персонала в медицинских организациях государственной системы здравоохранения Ленинградской области» продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

14.6. Лицо, поступающее на работу по совместительству к другому работодателю, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с ТК РФ, иным

федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по 14.7. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 282 ТК РФ).

14.8. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором со всеми видами премий, вознаграждений, надбавками, стимулирующими, компенсационными и премиальными выплатами, предусмотренными для указанной категории работников (ст. 285 ТК РФ).

14.9. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

14.10. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, нормативными правовыми актами субъектов РФ предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).

14.11. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 29 декабря 2023 г. и действует по 28 декабря 2026 г.

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

15.3. Работодатель обеспечивает доведение настоящего коллективного договора до работников в течение 10 дней с момента его подписания.

15.4. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

15.5. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового

законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

15.6. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

15.7. Подписанный сторонами коллективный договор работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

16. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

16.1. Перечень должностей работников ГБУЗ ЛО «ССМП», которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

16.2. Перечень должностей работников ГБУЗ ЛО «ССМП», которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

16.3. Перечень должностей работников ГБУЗ ЛО «ССМП», которым выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты (либо выплачивается денежная компенсация их стоимости).

16.4. Перечень профессий (должностей) работников ГБУЗ ЛО «ССМП», которым устанавливается повышения оплаты труда.

Перечень должностей работников ГБУЗ ЛО «ССМП», которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени

Правовое основание: в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

№ п/п	Наименование должности	Класс (подкласс) условий труда*	Сокращенная продолжительность рабочего времени
Всеволожская подстанция скорой медицинской помощи			
1	Заведующий подстанцией-врач скорой медицинской помощи	3.4	36 часов в неделю
2	Старший врач	3.4	36 часов в неделю
3	Врач скорой медицинской помощи	3.4	36 часов в неделю
4	Врач-анестезиолог-реаниматолог	3.4	36 часов в неделю
5	Старший фельдшер	3.4	36 часов в неделю
6	Фельдшер скорой медицинской помощи	3.4	36 часов в неделю
7	Фельдшер**	3.3	36 часов в неделю
8	Медицинская сестра-анестезист	3.4	36 часов в неделю
9	Медицинская сестра	3.4	36 часов в неделю
10	Медицинская сестра**	3.3	36 часов в неделю
Токсовская подстанция скорой медицинской помощи			
11	Заведующий подстанцией-врач скорой медицинской помощи	3.4	36 часов в неделю
12	Старший врач	3.4	36 часов в неделю
13	Врач скорой медицинской помощи	3.4	36 часов в неделю
14	Старший фельдшер	3.4	36 часов в неделю
15	Фельдшер скорой медицинской помощи	3.4	36 часов в неделю
16	Фельдшер**	3.3	36 часов в неделю
17	Медицинская сестра	3.4	36 часов в неделю
18	Медицинская сестра**	3.3	36 часов в неделю
19	Медицинский дезинфектор	3.3	36 часов в неделю
Сертоловская подстанция скорой медицинской помощи			

20	Заведующий подстанцией-врач скорой медицинской помощи	3.4	36 часов в неделю
21	Старший врач	3.4	36 часов в неделю
22	Врач скорой медицинской помощи	3.4	36 часов в неделю
23	Старший фельдшер	3.4	36 часов в неделю
24	Фельдшер скорой медицинской помощи	3.4	36 часов в неделю
25	Фельдшер**	3.3	36 часов в неделю
26	Медицинская сестра	3.4	36 часов в неделю
27	Медицинская сестра**	3.3	36 часов в неделю

Кировская подстанция скорой медицинской помощи

28	Заведующий подстанцией-врач скорой медицинской помощи	3.4	36 часов в неделю
29	Старший врач	3.4	36 часов в неделю
30	Врач скорой медицинской помощи	3.4	36 часов в неделю
31	Старший фельдшер	3.4	36 часов в неделю
32	Фельдшер скорой медицинской помощи	3.4	36 часов в неделю
33	Фельдшер**	3.3	36 часов в неделю
34	Медицинская сестра	3.4	36 часов в неделю

* В соответствии с результатами проведения специальной оценки условий труда в ГБУЗ ЛО ТЦМК (отчет о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в ГБУЗ ЛО ТЦМК от 18.06.2021) и специальной оценки условий труда в ГБУЗ ЛО «ССМП» (отчет о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в ГБУЗ ЛО «ССМП» от 17.02.2023).

** Фельдшер, медицинская сестра по комплектации укладок для оказания скорой медицинской помощи.

Перечень должностей работников ГБУЗ ЛО «ССМП», которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

Правовое основание: в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

№ п/п	Наименование должности	Класс (подкласс) условий труда*	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
Всеволожская подстанция скорой медицинской помощи			
1	Заведующий подстанцией-врач скорой медицинской помощи	3.4	7 календарных дней
2	Старший врач	3.4	7 календарных дней
3	Врач скорой медицинской помощи	3.4	7 календарных дней
4	Врач-анестезиолог-реаниматолог	3.4	7 календарных дней
5	Старший фельдшер	3.4	7 календарных дней
6	Фельдшер скорой медицинской помощи	3.4	7 календарных дней
7	Фельдшер**	3.3	7 календарных дней
8	Медицинская сестра-анестезист	3.4	7 календарных дней
9	Медицинская сестра	3.4	7 календарных дней
10	Медицинская сестра**	3.3	7 календарных дней
Токсовская подстанция скорой медицинской помощи			
11	Заведующий подстанцией-врач скорой медицинской помощи	3.4	7 календарных дней
12	Старший врач	3.4	7 календарных дней
13	Врач скорой медицинской помощи	3.4	7 календарных дней
14	Старший фельдшер	3.4	7 календарных дней
15	Фельдшер скорой медицинской помощи	3.4	7 календарных дней
16	Фельдшер**	3.3	7 календарных дней
17	Медицинская сестра	3.4	7 календарных дней
18	Медицинская сестра**	3.3	7 календарных дней
19	Медицинский дезинфектор	3.3	7 календарных дней

Сертоловская подстанция скорой медицинской помощи

20	Заведующий подстанцией-врач скорой медицинской помощи	3.4	7 календарных дней
21	Старший врач	3.4	7 календарных дней
22	Врач скорой медицинской помощи	3.4	7 календарных дней
23	Старший фельдшер	3.4	7 календарных дней
24	Фельдшер скорой медицинской помощи	3.4	7 календарных дней
25	Фельдшер**	3.3	7 календарных дней
26	Медицинская сестра	3.4	7 календарных дней
27	Медицинская сестра**	3.3	7 календарных дней

Кировская подстанция скорой медицинской помощи

28	Заведующий подстанцией-врач скорой медицинской помощи	3.4	7 календарных дней
29	Старший врач	3.4	7 календарных дней
30	Врач скорой медицинской помощи	3.4	7 календарных дней
31	Старший фельдшер	3.4	7 календарных дней
32	Фельдшер скорой медицинской помощи	3.4	7 календарных дней
33	Фельдшер**	3.3	7 календарных дней
34	Медицинская сестра	3.4	7 календарных дней

* В соответствии с результатами проведения специальной оценки условий труда в ГБУЗ ЛО ТЦМК (отчет о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в ГБУЗ ЛО ТЦМК от 18.06.2021) и специальной оценки условий труда в ГБУЗ ЛО «ССМП» (отчет о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в ГБУЗ ЛО «ССМП» от 17.02.2023).

** Фельдшер, медицинская сестра по комплектации укладок для оказания скорой медицинской помощи.

Перечень должностей работников ГБУЗ ЛО «ССМП», которым выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты (либо выплачивается денежная компенсация их стоимости)

Правовое основание:

1. В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

2. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов» (далее – Приказ от 12.05.2022 № 291н).

№ п/п	Наименование должности работника	Класс (подкласс) условий труда*	Норма бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов**
Всеволожская подстанция скорой медицинской помощи			
1	Заведующий подстанцией-врач скорой медицинской помощи	3.4	0,5 литра молока за смену
2	Старший врач	3.4	0,5 литра молока за смену
3	Врач скорой медицинской помощи	3.4	0,5 литра молока за смену
4	Врач-анестезиолог-реаниматолог	3.4	0,5 литра молока за смену
5	Старший фельдшер	3.4	0,5 литра молока за смену
6	Фельдшер скорой медицинской помощи	3.4	0,5 литра молока за смену
7	Фельдшер***	3.3	0,5 литра молока за смену
8	Медицинская сестра-анестезист	3.4	0,5 литра молока за смену
9	Медицинская сестра	3.4	0,5 литра молока за смену
10	Медицинская сестра***	3.3	0,5 литра молока за смену
Токсовская подстанция скорой медицинской помощи			
11	Заведующий отделением-врач скорой медицинской помощи	3.4	0,5 литра молока за смену

12	Старший врач	3.4	0,5 литра молока за смену
13	Врач скорой медицинской помощи	3.4	0,5 литра молока за смену
14	Старший фельдшер	3.4	0,5 литра молока за смену
15	Фельдшер скорой медицинской помощи	3.4	0,5 литра молока за смену
16	Фельдшер***	3.3	0,5 литра молока за смену
17	Медицинская сестра	3.4	0,5 литра молока за смену
18	Медицинская сестра***	3.3	0,5 литра молока за смену
19	Медицинский дезинфектор	3.3	0,5 литра молока за смену
Сертоловская подстанция скорой медицинской помощи			
20	Заведующий отделением-врач скорой медицинской помощи	3.4	0,5 литра молока за смену
21	Старший врач	3.4	0,5 литра молока за смену
22	Врач скорой медицинской помощи	3.4	0,5 литра молока за смену
23	Старший фельдшер	3.4	0,5 литра молока за смену
24	Фельдшер скорой медицинской помощи	3.4	0,5 литра молока за смену
25	Фельдшер***	3.3	0,5 литра молока за смену
26	Медицинская сестра	3.4	0,5 литра молока за смену
27	Медицинская сестра***	3.3	0,5 литра молока за смену
Кировская подстанция скорой медицинской помощи			
28	Заведующий подстанцией-врач скорой медицинской помощи	3.4	0,5 литра молока за смену
29	Старший врач	3.4	0,5 литра молока за смену
30	Врач скорой медицинской помощи	3.4	0,5 литра молока за смену
31	Старший фельдшер	3.4	0,5 литра молока за смену
32	Фельдшер скорой медицинской помощи	3.4	0,5 литра молока за смену
33	Фельдшер***	3.3	0,5 литра молока за смену
34	Медицинская сестра	3.4	0,5 литра молока за смену

Порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (согласно приложению № 3 к Приказу от 12.05.2022 № 291н):

1. В соответствии со статьей 222 ТК РФ выдача работникам по установленным нормам молока или равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

2. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной

торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации.

Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов.

3. Компенсационная выплата производится не реже 1 раза в месяц.

4. Конкретный размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии) и включаются в коллективный договор. При отсутствии у работодателя представительного органа работников указанные положения включаются в заключаемые с работниками трудовые договоры.

В ГБУЗ ЛО «ССМП» конкретный размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации устанавливаются работодателем ежемесячно с учетом мнения представительного органа работников и оформляется приказом ГБУЗ ЛО «ССМП».

5. Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации.

* В соответствии с результатами проведения специальной оценки условий труда в ГБУЗ ЛО ТЦМК (отчет о проведении специальной оценки условий труда в ГБУЗ ЛО ТЦМК от 18.06.2021) и внеплановой специальной оценки условий труда в ГБУЗ ЛО «ССМП» (отчет о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в ГБУЗ ЛО «ССМП» от 17.02.2023). Работники заняты на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочих местах биологического фактора, установленными по результатам СОУТ.

** В соответствии с пунктом 4 приложения № 2 к Приказу от 12.05.2022 № 291н в случае, если время работы составляет менее половины продолжительности рабочей смены, молоко не выдается.

*** Фельдшер, медицинская сестра по комплектации упаковок для оказания скорой медицинской помощи.

Перечень профессий (должностей) работников ГБУЗ ЛО «ССМП», которым устанавливается повышения оплаты труда

Правовое основание:

1. В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2. Согласно пункту 3.3 постановления Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» (далее - Положение) работникам учреждений (за исключением работников, указанных в пункте 3.4 Положения) устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством РФ, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

Степень вредности условий труда	Надбавка, проц. от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

№ п/п	Наименование (профессии) должности	Класс (подкласс) условий труда*	Размер повышения оплаты труда работника
Всеволожское подразделение гаража			
1	Водитель автомобиля	3.1	4 % должностного оклада
Токсовское подразделение гаража			
2	Водитель автомобиля	3.1	4 % должностного оклада
Сертоловское подразделение гаража			
3	Водитель автомобиля	3.1	4 % должностного оклада
Кировское подразделение гаража			
4	Водитель автомобиля	3.1	4 % должностного оклада
Всеволожская подстанция скорой медицинской помощи			
5	Заведующий подстанцией-врач	3.4	16 % должностного оклада

	скорой медицинской помощи		
6	Старший врач	3.4	16 % должностного оклада
7	Врач скорой медицинской помощи	3.4	16 % должностного оклада
8	Врач-анестезиолог-реаниматолог	3.4	16 % должностного оклада
9	Старший фельдшер	3.4	16 % должностного оклада
10	Фельдшер скорой медицинской помощи	3.4	16 % должностного оклада
11	Фельдшер**	3.3	12 % должностного оклада
12	Медицинская сестра-анестезист	3.4	16 % должностного оклада
13	Медицинская сестра	3.4	16 % должностного оклада
14	Медицинская сестра**	3.3	12 % должностного оклада
Токсовская подстанция скорой медицинской помощи			
15	Заведующий подстанцией-врач скорой медицинской помощи	3.4	16 % должностного оклада
16	Старший врач	3.4	16 % должностного оклада
17	Врач скорой медицинской помощи	3.4	16 % должностного оклада
18	Старший фельдшер	3.4	16 % должностного оклада
19	Фельдшер скорой медицинской помощи	3.4	16 % должностного оклада
20	Фельдшер**	3.3	12 % должностного оклада
21	Медицинская сестра	3.4	16 % должностного оклада
22	Медицинская сестра**	3.3	12 % должностного оклада
23	Медицинский дезинфектор	3.3	12 % должностного оклада
Сертоловская подстанция скорой медицинской помощи			
24	Заведующий подстанцией-врач скорой медицинской помощи	3.4	16 % должностного оклада
25	Старший врач	3.4	16 % должностного оклада
26	Врач скорой медицинской помощи	3.4	16 % должностного оклада
27	Старший фельдшер	3.4	16 % должностного оклада
28	Фельдшер скорой медицинской помощи	3.4	16 % должностного оклада
29	Фельдшер**	3.3	12 % должностного оклада
30	Медицинская сестра	3.4	16 % должностного оклада
31	Медицинская сестра**	3.3	12 % должностного оклада
Кировская подстанция скорой медицинской помощи			
32	Заведующий подстанцией-врач скорой медицинской помощи	3.4	16 % должностного оклада
33	Старший врач	3.4	16 % должностного оклада
34	Врач скорой медицинской помощи	3.4	16 % должностного оклада

35	Старший фельдшер	3.4	16 % должностного оклада
36	Фельдшер скорой медицинской помощи	3.4	16 % должностного оклада
37	Фельдшер**	3.3	12 % должностного оклада
38	Медицинская сестра	3.4	16 % должностного оклада

* В соответствии с результатами проведения специальной оценки условий труда в ГБУЗ ЛО ТЦМК (отчет о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в ГБУЗ ЛО ТЦМК от 18.06.2021) и специальной оценки условий труда в ГБУЗ ЛО «ССМП» (отчет о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в ГБУЗ ЛО «ССМП» от 17.02.2023).

** Фельдшер, медицинская сестра по комплектации укладок для оказания скорой медицинской помощи.

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ
к коллективному договору Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ленинградской области «Станция скорой медицинской помощи» на 2023-2026 гг.

г. Всеволожск

« 29 » 12 2023 г.

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Ленинградской области «Станция скорой медицинской помощи», именуемое далее «Работодатель» в лице главного врача Сбруевой А.В., действующей на основании Устава, с одной стороны, и представительный орган работников ГБУЗ ЛО «ССМП», именуемое далее «Представительный орган работников» в лице председателя Шутовой В.А., действующей на основании протокола заседания конференции работников ГБУЗ ЛО «ССМП» от 05.10.2023 № 2, с другой стороны, вместе именуемые далее Стороны, составили настоящий протокол разногласий о нижеследующем:

1. В ходе коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора ГБУЗ ЛО «ССМП» на 2023-2026 гг. Сторонами не было достигнуто согласие по следующим вопросам:

№№ пунктов (подпунктов) разделов	Предложения представительного органа работников	Предложения работодателя
4.9.2	Дополнить пункт 4.9.2 следующим содержанием: «В соответствии с Отраслевым соглашением между Комитетом по здравоохранению Ленинградской области и Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ по основным направлениям социально-экономической политики и развитию социального партнерства в сфере здравоохранения Ленинградской области на 2023-2025 годы установить работникам, занятым на работах с вредными условиями труда дополнительный отпуск продолжительностью 12 рабочих дней согласно постановлению Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22».	Оставить пункт 4.9.2 без изменений. В соответствии с Обязательствами сторон к Ленинградскому областному трехстороннему соглашению о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2022-2024 годы положение имеет рекомендательный характер.

4.17.2	<p>Изложить пункт 4.17.2 в следующей редакции: «Предоставлять в течение рабочего дня (смены) перерывы для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ). Работникам, работающим по сменному графику работы, такой перерыв предоставляется минимум дважды в течение смены с учетом оперативной обстановки.».</p>	<p>Оставить пункт 4.17.2 без изменений. В соответствии с ПВТР работникам подразделений с круглосуточным режимом работы предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (в течение рабочей смены). То есть не ограничено с учетом оперативной обстановки.</p>
5.1.7	<p>Изложить пункт 5.1.7 в следующей редакции: «Устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы в соответствии с разработанными и утвержденными нормами труда в организации.».</p>	<p>Оставить пункт 5.1.7 без изменений. Действующими нормативно-правовыми актами Министерства здравоохранения Российской Федерации нормы труда в учреждениях, оказывающих скорую медицинскую помощь, не предусмотрены. Доплаты за увеличение объема работ и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы производятся учреждением на основании оформленных между работником и работодателем дополнительных соглашений, в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса РФ.</p>
3.16	<p>Внести в главу 3 пункт 3.16 следующего содержания: «В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ и письма Минтруда от 30.11.2021 №14-6/В-1352 на непрерывно действующих предприятиях, а также при суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени.»</p>	<p>Оставить главу 3 без изменений. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным</p>

	<p>договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.</p> <p>Оплата в повышенном размере производится 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).</p> <p>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.</p> <p>В соответствии с письмом Минтруда от 30.11.2021 №14-6/В-1352 мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в письме, не является разъяснением и нормативным правовым актом, а лишь содержит мнение специалистов.</p>
--	--

2. Стороны обязуются совместно принимать меры по урегулированию данных разногласий в соответствии с порядком, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

От работодателя:

Главный врач ГБУЗ ЛО «ССМП»



Сбруева А.В.

От представительного органа работников:

Председатель представительного органа работников ГБУЗ ЛО «ССМП»

Шутова В.А.

Всего проинтго, пронумеровано
и скреплено печатью
38 (цифрами) тридцать восемь (письмо) листа (ов)
цифрами

От работодателя:

Главный врач
ГБУЗ ЛО «ССМП»


А.В. Сбруева
2023 г.

От работников:

Председатель представительного
органа работников ГБУЗ ЛО
«ССМП»


В.А. Шутова
«29» 2023 г.

