

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Ленинградской области

«ТОКСОВСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ МЕЖРАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»

на 2025–2027 годы

Представитель работодателя:
Главный врач ГБУЗ ЛО
"Токсовская клиническая
межрайонная больница"

Загородникова Мадина Кабдиловна



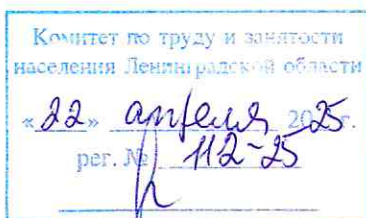
03 2025г.

Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации учреждения ГБУЗ ЛО
"Токсовская клиническая межрайонная
больница"

Шавлюк Наталья Юрьевна



03 2025г.



СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА:

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 3. Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты.

Раздел 4. Трудовой договор, обеспечение занятости.

Раздел 5. Охрана труда.

Раздел 6. Контроль и ответственность сторон.

Раздел 7. Социальные гарантии и медицинское обслуживание работников.

Раздел 8. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

Раздел 9. Защита персональных данных работников ГБУЗ ЛО "Токсовская КМБ".

Перечень приложений:

1. Положение об оплате труда работников ГБУЗ ЛО "Токсовская КМБ";
2. Правила внутреннего трудового распорядка работников ГБУЗ ЛО "Токсовская КМБ";
3. Положение о защите персональных данных работников ГБУЗ ЛО "Токсовская КМБ".
4. Перечень категории работников ГБУЗ ЛО «Токсовская КМБ», занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных продуктов;
5. Соглашение по охране труда ГБУЗ ЛО "Токсовская КМБ";
6. Список работников ГБУЗ ЛО "Токсовская КМБ", подлежащих медицинским осмотрам;
7. Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУЗ ЛО "Токсовская КМБ";
8. Нормы выдачи смывающих и/или обезвреживающих средств работниками ГБУЗ ЛО "Токсовская КМБ".

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем Договор) разработан и заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Отраслевого соглашения между Комитетом по здравоохранению Ленинградской области и Комитетом Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников здравоохранения РФ и настоящего Договора.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

ГБУЗ ЛО "Токсовская КМБ", в лице ее руководителя главного врача Загородниковой Мадины Кабдиловны, действующей на основании устава, утверждённого распоряжением Комитета по здравоохранению Ленинградской области от 25.03.2024 года № 16, именуемого в дальнейшем «Работодатель» и работниками учреждения, представителем которых является профсоюзная организация ГБУЗ ЛО "Токсовская КМБ", в лице председателя профсоюзной организации ГБУЗ ЛО "Токсовская КМБ" Шавлюк Натальи Юрьевны, действующего на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ, именуемый в дальнейшем Представитель работников.

1.3. Работодатель - с одной стороны, и представитель работников - с другой стороны, признают необходимость тесного сотрудничества для обеспечения положительных результатов деятельности учреждения, в обеспечении потребностей потребителей в услугах здравоохранения, повышении качества оказания медицинских услуг, повышении социальной защищенности работников учреждения, обеспечении их занятости, повышении степени безопасности труда.

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

1.5. Работодатель признает представителем работников учреждения в социальном партнерстве Профсоюзный комитет ГБУЗ ЛО "Токсовская КМБ".

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации либо смене председателя профсоюзного комитета.

1.8. Работодатель, с одной стороны, и работники учреждения, с другой стороны обязуются соблюдать и выполнять положения настоящего коллективного договора. При возникновении спорных ситуаций - решать их методом переговоров и контактов между работодателем и Представителем работников. В случае недостижения согласия вопросы разрешаются в соответствии с действующим законодательством о рассмотрении коллективных трудовых споров.

Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Любая из сторон, подписавших настоящий договор, вправе вносить предложения об изменении и дополнении договора, которые не создают препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств. Эти предложения могут быть приняты по взаимному согласию сторон в качестве приложения к коллективному договору и доводятся до сведения коллектива в течение месяца с момента их принятия.

1.10. Изменения, дополнения коллективного договора, продление срока действия коллективного договора на срок более трех лет могут приниматься по решению согласительной комиссии ГБУЗ ЛО "Токсовская КМБ". Для урегулирования разногласий сторон используют примирительные процедуры.

1.11. Работодатель обязуется удерживать членские взносы через бухгалтерию ГБУЗ ЛО "Токсовская КМБ" на основании личных заявлений членов профсоюза и перечислять их на расчетный счет Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников здравоохранения России.

1.12. Работодатель обязан в течение одного месяца довести содержание договора до работников ГБУЗ ЛО "Токсовская КМБ". Текст договора размещается на стенде для информации.

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 марта 2025 года и действует до 28 марта 2028 года. Стороны имеют право продлить действие договора на срок не более трех лет.

Раздел 2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

2.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ ЛО "Токсовская КМБ" (**Приложение № 2**).

2.2. Работодатель устанавливает помесечный учет рабочего времени для всех категорий работников учреждения.

2.3. Если руководитель организации, заместители руководителя, главная, медицинская сестра в соответствии со своими трудовыми (должностными) обязанностями, осуществляют медицинскую деятельность, то им устанавливается продолжительность рабочей недели как медицинским работникам. Заведующим структурными подразделениями - врачам лечебно-профилактических организаций, устанавливается продолжительность рабочей недели такой же продолжительности, как и для врачебного персонала возглавляемого подразделения.

2.4. 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).

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

2.6. Работодатель обязуется составлять графики сменности для тех работников, которые осуществляют работу по сменам. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета.

2.7. Работа в нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом России.

2.8. Работодатель обязуется разрабатывать график отпусков с учетом мнения Профсоюзного комитета, знакомить работников с графиком отпусков не позднее, чем за 2 недели до начала нового календарного года и строго руководствоваться им при предоставлении работникам ежегодного отпуска.

2.9. Для работников с вредными условиями труда, определенные на основании специальной оценки труда (СОУТ) устанавливается дополнительный отпуск за фактически отработанное время:

-при подклассе 3.2. (вредные условия труда 2 степени) на рабочем месте продолжительностью 7 (Семь) календарных дней,

-при подклассе 3.3 (вредные условия труда 3 степени) на рабочем месте устанавливается дополнительный отпуск продолжительностью 14 (Четырнадцать) календарных дней.

2.10. Работодатель предоставляет работникам кратковременные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- 1) бракосочетание – до 5 дней;
- 2) рождение ребенка – до 5 дней;
- 3) смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители) – до 5 дней.

3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

3.1. Стороны договорились разработать и реализовывать комплекс мер, обеспечивающих право работников на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы, соответствующей качеству затраченного труда на основе «эффективного контракта» с работником.

3.2. Оплата труда в учреждении осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУЗ ЛО "Токсовская КМБ", разработанным в соответствии Трудовым кодексом России, Законом Ленинградской области от 20.12.2019 года № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области», Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных Учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности», Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2009 года № 286, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 23.07.2010 года № 541-н, Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее соответственно - профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни), либо на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, другими нормативными актами, регулирующими данные трудовые отношения (**Приложение № 1**).

3.3. Сумма средств, направленных на потребление (фонд оплаты труда), расходуется в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности ГБУЗ ЛО "Токсовская КМБ", утвержденным на соответствующий финансовый год.

3.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Ленинградской области, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудообязанности).

3.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами России, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективным договором.

3.6. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются, с учетом соответствующих нормативных правовых актов России, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

3.7. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов: а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда; б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда; в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда; г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов; д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому

работнику. Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в части оказания государственных услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации значений целевых показателей развития соответствующих отраслей и категорий работников на очередной финансовый год.

3.8. Размер заработной платы работника определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности с учетом межуровневого коэффициента, постоянных компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

3.9. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, при осуществлении дежурств на дому, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада с учетом компенсационных и стимулирующих доплат, предусмотренных действующими нормативными актами.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

Заработок работника предельными размерами не ограничивается.

3.10. Для проведения работы по определению размеров должностных окладов заработной платы работников, а также размеров стимулирующих доплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам приказом Работодателя создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, начальника отдела кадров, заместителя руководителя по экономическим вопросам (экономиста), представителя Профсоюзного комитета, при необходимости, других лиц. Председателем комиссии является Работодатель или назначенный им заместитель.

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

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

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

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

Тарификация работников проводится по форме тарификационного списка.

3.11. Оплата труда работников производится в соответствии с определенными должностными окладами. Присвоение (пересмотр) квалификационного разряда основывается на общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих. Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.12. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) по

степени вредности и (или) опасности не реже, чем один раз в пять лет, если нет оснований для внеплановой оценки.

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

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новых технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда в учреждении.

3.13. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда (СОУТ).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

Размеры повышений по разным основаниям не суммируются, независимо от числа факторов вредности или опасности.

3.14. Производить выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в размере: - работникам, получающим оклад, должностной оклад – в размере 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 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.

Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день в размере, определенном частью 1 настоящего пункта, производится всем работникам за часы, фактически проработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

В тех случаях, когда по желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Заработная плата (оклад) в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается.

При этом не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.

3.15. Доплаты за работу в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

3.16. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Руководствуясь статьями 112, 113 Трудового кодекса России стороны договорились о согласии работников на привлечение к работам в выходные и праздничные дни продолжительностью более 2 суток и в случаях, когда отсутствие определенного вида медицинской помощи может неблагоприятно сказаться на медицинском обслуживании населения. Работодатель определяет перечень работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни с учетом конкретной ситуации.

Во всех случаях привлечения работников к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочие праздничные дни работа оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом России.

Оплата работы в выходные или нерабочий праздничный день в установленном Трудовым кодексом России размере производится за фактически отработанные часы.

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

При выборе работником компенсации в виде предоставления другого дня отдыха время использования этого дня должно быть согласовано с Работодателем, указанный день отдыха предоставляется приказом Работодателя по письменному заявлению работника.

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

3.17. Другие вопросы оплаты труда.

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

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

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в соответствии с действующим законодательством.

3.18. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом по учреждению.

При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде работы;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3.19. Порядок назначения и распределения выплат стимулирующего характера осуществляются в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения Первичной профсоюзной организации.

3.20. Работодатель обязуется:

- заработная плата в учреждение выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

- 30 числа текущего месяца,

- 15 числа - окончательная выплата по итогам отчетного месяца.

- по заявлению работника выплата заработной платы осуществлять на лицевой счет в банке;

- при совпадении дня выплаты с нерабочим, праздничным или выходным днями выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплата отпуска производиться не позднее чем за три дня до его начала;

- предоставлять информацию работнику о начислении заработной платы, налогах и причитающейся к выплате сумме на бумажном носителе в форме расчетного листа или с письменного согласия работника на указанную в заявлении личную электронную почту.

3.21. Работодатель вправе выдавать внеплановые авансы по заявлениям в счет заработной платы работникам, которые выполняют задание Работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке, производят работу на территории учреждения-заказчика и т.д.)

3.22. При направлении работника в служебную командировку следует руководствоваться Положением о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками работниками ГБУЗ ЛО "Токсовская КМБ".

РАЗДЕЛ: 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии со статьёй 57 Трудового кодекса России.

4.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата работников, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

Сокращение штата работников производится, только если это связано с экономическими, техническими, организационными факторами осуществления деятельности организации.

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

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

Критерий массового увольнения - сокращение численности или штата работников 20 человек и более в течение 30 дней или ликвидация учреждения здравоохранения с численностью работающих 15 и более человек.

4.5. При сокращении штата работников работники учреждения имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест и должностей в соответствии с квалификацией. Порядок замещения вакансий устанавливается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.6. Работодатель обязуется:

4.6.1. Создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров:

организовывать процесс непрерывного развития работников на базе учебных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров;

включать в состав рабочей группы (комиссии) по проведению мероприятий, связанных с внедрением профессиональных стандартов в организации, представителей Профсоюзного комитета;

запрашивать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, связанных с внедрением профессиональных стандартов;

принимать меры по организации профессионального обучения работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов, за счет средств организации.

4.6.2. Увольнение работников (членов профсоюза) по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание производить с учетом мотивированного мнения, представленного в письменной форме, Профсоюзного комитета.

4.6.3. 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.

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.

4.6.4. Лица, предупрежденные о предстоящем высвобождении, освобождаются от работы не менее четырех часов в неделю, для поиска новой работы, с сохранением среднего заработка.

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда работников, их безопасность при эксплуатации зданий, оборудования, а также применяемых в работе инструментов и расходных материалов.

5.2. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;
- гарантии и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашениями, если он занят на работах с вредными или опасными условиями труда;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты.

5.3. За работником сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда.

5.4. Работодатель разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты в целях создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда. Локальные нормативные акты по охране труда утверждаются Работодателем с учетом специфики своей деятельности и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

5.5. Работодатель обеспечивает введение должности специалиста по охране труда. Специалист по охране труда непосредственно подчиняется Работодателю учреждения.

5.6. Работодатель обязуется осуществлять ежегодное планирование мероприятий по охране труда. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда согласовывается с профсоюзным комитетом.

5.7. Работодатель разрабатывает и утверждает отдельным локальным нормативным актом положение об обучении по охране труда и проверки знаний требований охраны труда.

5.8. Работодатель организует обучение работников требованиям охраны труда и проверку знания требований охраны труда с отрывом от работы.

5.9. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

- оформление досрочной страховой пенсии по Списку № 1 и Списку № 2 в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласованным с территориальными органами Пенсионного фонда России;
- молоко и другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей. При рабочем дне превышающем 3,5 часа.

Работодатель разрабатывает и утверждает отдельными локальными нормативными актами порядок выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, с указанием места их выдачи, перечень профессий и должностей, которым необходимо бесплатно выдавать молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Допускается заменена молока или равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или равноценных пищевых продуктов, или замена указанной компенсационной выплаты на молоко или равноценные пищевые продукты по письменному заявлению работника.

Бухгалтерия на основании табеля учета рабочего времени за истекший период производит расчет компенсационных выплаты согласно заявлению работника, не реже 1 раза в месяц.

Размер компенсационной выплаты устанавливается на основании цен Росстата и утверждается локально – нормативным актом учреждения 1 раз в год.

Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц.

5.10. Работодатель должен обеспечить проведение специальной оценки условий труда рабочих мест работников с обязательным участием представителя Профсоюза.

Ознакомить работников с результатами специальной оценки условий труда (СОУТ) под подпись, внести соответствующие изменения в трудовые договоры. По результатам специальной оценки разработать совместно с профсоюзной организацией план мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда. Результаты СОУТ утверждаются приказом руководителя учреждения.

5.11. Работодатель в целях проведения медицинских осмотров подготавливает и утверждает отдельным локальным нормативным актом работников медицинских организаций, которые проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья работников, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

5.12. Работодатель участвует в реализации социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников, включая профилактику социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), обеспечивает вакцинацию работников от вирусных инфекций.

5.13. Профсоюзный комитет обязуется:

Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением Работодателем и должностными лицами учреждения законов России и нормативных правовых актов по охране труда и здоровья работников с привлечением специалиста по охране труда.

Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, по соблюдению работниками требований безопасности.

5.14. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуется:

Проводить анализ состояния временной нетрудоспособности в коллективе и причины трудовых потерь.

РАЗДЕЛ 6. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию.

6.2. Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников учреждения. С отчетом выступают лица, подписавшие договор. Стороны обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по реализации договора.

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

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

7.1. Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы сообщать персонифицированные данные работников в Социальный фонд России.

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

- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов;
- проведение ежегодных профилактических осмотров работников с целью раннего выявления онкологических заболеваний;

- флюорографическое обследование работников в соответствии с действующими нормативными документами.

7.3. Работодателю предоставляется право, при наличии денежных средств с учетом финансовых возможностей учреждения:

- Проводить премирование работников ко Дню медицинского работника;
- Премиировать работников к юбилейным датам.
- Оказывать материальную помощь в случае смерти работника или его ближайшего родственника (мужа, жены, детей, родителей).

РАЗДЕЛ 8. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ.

8.1. Работодатель обязан безвозмездно предоставить Профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.2. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование Профсоюзному комитету как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

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

8.4. Члены выборных органов освобождаются от основной работы в качестве делегатов созываемых профсоюзами съездов, конференции, а также для участия в работе выборных органов членов Профсоюзного комитета, с сохранением среднего заработка.

8.5. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

Признает право Профкома на информацию по следующим вопросам:

- 1) Экономическом положении организации;
- 2) Реорганизации или ликвидации организации;
- 3) Предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- 4) Предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- 5) Введения технического изменения, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- 6) Профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- 7) Намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

8.6. Признает право Профкома на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений.

Выделяет оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива.

Освобождает от работы членов Профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза.

8.7. Профсоюзный комитет в соответствии с его правами (соответственно его обязанностями) установленными Трудовым кодексом России, Законом России от 12.01.1996 года N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», "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, Уставом профсоюза, общим положением о профсоюзной организации учреждения:

- представляет и защищает социально – трудовые права и интересы всех работников независимо от членства в Профсоюзе в области коллективных прав и интересов (при заключении коллективного договора, соглашений, принятии работодателем локальных нормативных актов), а по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профком на установленных профкомом условиях представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 29 и 30 Трудового кодекса России, статьей 11 Закона России от 12.01.1996 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- контролирует соблюдение администрацией учреждения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и локальных актов, регулирующих социально – трудовые отношения, выполнение работодателем условий коллективного договора, соглашений, предъявляет работодателю требования об устранении выявленных нарушений, который обязан сообщить профкому о принятых мерах в недельный срок со дня получения требования;

- вносит работодателю предложения о коллективных переговорах, ведёт коллективные переговоры, заключает с работодателем от имени работников коллективный договор, соглашения;

- рассматривает проекты локальных нормативных актов и представляет по ним работодателю своё решение.

- рассматривает проекты приказов об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников, ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации и в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание и представляет работодателю согласие или возражение относительно намерения работодателя уволить работника;

- вносит работодателю предложения о подготовке необходимых для обеспечения социально – трудовых прав работников, локальных нормативных актов, о внесении изменений, дополнений в действующие локальные нормативные акты, отмене локальных нормативных актов, противоречивших законодательству или в которых отпала необходимость;

- вносит работодателю предложения об образовании комитета (комиссии) по охране труда, комиссии по трудовым спорам и других органов, создаваемых на паритетной основе с работодателем, оказывает им помощь в организации работы;

- осуществляет приём членов Профсоюза, принимает участие в приёме работников по социально – трудовым вопросам руководителем учреждения, рассматривает письменные обращения и жалобы членов Профсоюза;

- оказывает членам Профсоюза правовую помощь в восстановлении их нарушенных прав путём обращения к руководителю учреждения, а также в судебном порядке;

- проводит информирование работников о вступлении в профсоюз различными способами: через информационные листки, профсоюзные стенды и стенгазеты, проводит собрания в коллективах, при личном общении; размещает информацию на сайте Учреждения;

- участвует в проведении культурно-массовых, военно-патриотических и спортивных мероприятий туристических слетах;

- проводит работу в коллективе по вовлечению работников в профсоюз;

- проводит работу с вновь принятыми работниками предлагает помочь освоиться на новом месте, оказывает помощь в знакомстве с коллективом;

- выполняет другие функции, отнесённые к компетенции первичной профсоюзной организации.

Размещает в доступном для всех работников месте информационные листки о заседаниях профкома и комиссий, рассмотренных ими вопросах и принятых решениях, о

внесённых работодателю предложениях, результатах рассмотрения обращений членов Профсоюза и других мероприятиях профсоюзной организации, в том числе совместных с работодателем, использует для информации о работе профсоюзной организации телевидение и радио, применяемые в работе администрацией учреждения.

РАЗДЕЛ 9. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА.

9.1. Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

9.2. Персональные данные относятся к категории конфиденциальной информации. Работодатель, получивший доступ персональным данным, должен обеспечить конфиденциальность таких данных в соответствии с Положением о персональных данных работников ГБУЗ ЛО "Токсовская КМБ" (**Приложение 3**).

Текст коллективного договора ГБУЗ ЛО "Токсовская КМБ" принят на конференции трудового коллектива и подписан сторонами договора «28» 02 2025 года