

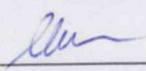
Представитель работодателя
Главный врач ГБУЗ ККНД



«20» апреля 2022 г.



Представитель работников ГБУЗ ККНД
Председатель ППО


_____/Шевцова М.А.
«20» апреля 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Кузбасский
клинический наркологический диспансер имени профессора Н.П. Кокориной»
на 2022– 2025 годы

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) разработан и заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Законом Кемеровской области от 17.02.2004 г. № 7-ОЗ «О здравоохранении», другими законодательными и нормативными актами на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих содержание Договора и направлен на обеспечение защиты социально-трудовых прав и интересов работников организации. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- работники Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Кузбасский клинический наркологический диспансер имени профессора Н.П. Кокориной» в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председателя первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Кузбасский клинический наркологический диспансер имени профессора Н.П. Кокориной», действующего на основании решения профсоюзного комитета ППО ГБУЗ ККНД (Протокол № 7 от 31.03.2022).

- работодатель в лице главного врача Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Кузбасский клинический наркологический диспансер имени профессора Н.П. Кокориной», действующего на основании Устава ГБУЗ ККНД.

1.3. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУЗ ККНД между работниками и работодателем, и его положения являются обязательными для всех работников коллектива. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ГБУЗ ККНД.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания и действует сроком на три года. Если по истечении установленного срока действия договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового договора, то его действие продлевается на следующий трехлетний период автоматически.

1.6. В течение срока действия настоящего Договора в него по взаимной договоренности стороны могут вносить изменения и дополнения, улучшающие условия труда и социальное положение работников учреждения. Решение принимается на заседании комиссии сторон, наделенных правом на ведение коллективных переговоров.

Ни одна из сторон, заключивших Договор, не может в течение срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не установлено действующим Законодательством.

В течение трех месяцев до окончания срока действия Договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

Настоящий Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации настоящий Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. В настоящий Договор включаются взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам: формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; охрана труда и здоровья; льготы и гарантии в области занятости; контроль за выполнением настоящего Договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении настоящего Договора; другие вопросы, определенные сторонами (ст. 41 ТК РФ).

1.8. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами и их представителями.

1.9. Стороны договорились два раза в год (первое полугодие и конец года) проводить проверки выполнения настоящего Договора.

1.10. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. За непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением Договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.11. Права и обязанности Работодателя.

1.11.1. В целях обеспечения устойчивой и качественной работы организации, работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора, соглашений и трудовых договоров;
- добиваться стабильного финансового положения организации;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, предусмотренными действующим законодательством РФ.

- осуществлять обязательное пенсионное и социальное страхование работников.

1.11.2. Работодатель признает профсоюзный комитет представителем работников организации, уполномочивших его собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

Работодатель обязуется принимать решения при обязательном участии профсоюзного комитета:

- при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя в случаях предусмотренных ст. 82 ТК РФ;
- при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ;
- при рассмотрении результатов расследования несчастных случаев на производстве и профзаболеваний для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229, ст. 229.2, ст. 230 ТК РФ).

Работодатель обязуется принимать решения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьями 371, 372 и 373 ТК РФ по следующим вопросам:

- ввод режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (ч.5 ст. 74 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ч. 7 ст. 74 ТК РФ);
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза (пунктам 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81);
- расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК);
- привлечение к сверхурочным работам в случаях, указанных в ст. 99 ТК РФ;
- составление графика сменности (ст. 103 ТК);
- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта в случаях, предусмотренных ст. 105 ТК РФ;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135, 144 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ);

- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).

1.11.3. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охраны труда, своевременной оплате труда;

- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

- обеспечить контроль за созданием работодателем безопасных условий труда (ст. 370 ТК РФ);

1.11.4. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения настоящего Договора, а профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия настоящего Договора.

1.11.5. Работодатель и представители работников организации, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим Договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

1.11.6. Работодатель имеет право:

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

- поощрять работников за добросовестный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном законодательством РФ порядке;

- принимать локальные нормативные акты;

1.12. Права и обязанности Работников.

1.12.1. Работники имеют право:

- заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;

- на работу, обусловленную трудовым договором;

- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным законодательством РФ;

- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, если это является условием выполнения работником определенного вида деятельности;

- на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством РФ;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, компенсацию морального вреда;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

1.12.2. Работники обязаны:

- Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, выполнять возложенные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, качественно и ответственно выполнять задания руководителя.
- Соблюдать Положение об антикоррупционной политике ГБУЗ ККНД и локальных нормативных актов учреждения в сфере предупреждения коррупции.
- Совершенствовать профессиональные знания и навыки, в том числе путем самообразования, проходить обучение по программам дополнительного профессионального образования (программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки) в системе непрерывного медицинского образования.
- Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, принимать меры к предотвращению ущерба, соблюдение установленного порядка хранения служебной информации, содержащейся на любых носителях (бумажных, электронных и т.д.)
- Обеспечивать сохранность служебной, коммерческой, врачебной информации, персональных данных других работников, ставших известными при осуществлении трудовой деятельности.
- Соблюдать Кодекс этики и служебного поведения, проявлять взаимную вежливость, уважение к другим работникам, не допускать действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, уважать права и законные интересы других работников.
- Соблюдать медицинскую этику и деонтологию, в соответствии с Положением о медицинской этике и деонтологии в системе здравоохранения Кемеровской области, утвержденным приказом департамента охраны здоровья населения Кемеровской области от 04.07.2019 № 1293.
- Проходить по требованию работодателя медицинское освидетельствование на состояние опьянения.
- Незамедлительно сообщать работодателю (непосредственному руководителю) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя.

Раздел 2 «ОПЛАТА ТРУДА И ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ»

2.1. Условия оплаты труда, определенные настоящим Договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом РФ законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Заработную плату считать приоритетной по отношению к другим выплатам, производимым в организации. Оплату труда работников производить из фонда оплаты труда, формируемого за счет поступлений бюджетных средств, от предпринимательской деятельности и т.д.

2.3. Стороны договорились:

2.3.1. Выплату заработной платы производить в денежной форме – в рублях.

2.3.2. При приеме на работу работодатель открывает работнику картсчет для получения заработной платы и других выплат, оплата по обслуживанию картсчетов и банковских карт производится организацией из средств, полученных от предпринимательской деятельности, при наличии средств на данный вид расходов.

Восстановление утерянных и испорченных банковских карт по вине работника происходит за счет средств самого работника.

2.3.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц (за первую половину – 25 числа текущего месяца, за вторую половину – 10 числа месяца, следующего за расчетным).

2.3.4. Выдавать ежемесячно не позднее 10 числа месяца, следующего за расчетным, всем работникам расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст. 136 ТК РФ).

2.3.5. Месячная заработная плата работника, состоящего в трудовых отношениях с работодателем, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте РФ при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) (ст. 133 ТК РФ).

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

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч.3 ст. 157 ТК РФ).

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

2.4. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

2.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК).

2.6. Работодатель или уполномоченные им лица, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии действующим законодательством РФ.

2.6.1. При установлении факта неправильной оплаты труда работодатель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.6.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

2.6.3. Не допускается приостановка работы работникам, связанным с обеспечением жизнедеятельности населения, отделений с круглосуточным режимом работы.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения устанавливаются на основании Постановления коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011 №124 «О Примерном положении, об оплате труда работников государственных медицинских организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений и находящихся в ведении департамента охраны здоровья населения Кемеровской области».

2.8. Компенсационные выплаты за работу в особых условиях труда, производятся в повышенном размере (ст. 146 ТК РФ).

2.8.1. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, устанавливаются доплаты до 60% тарифной ставки по результатам аттестации рабочего места. Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работника на таких рабочих местах.

Конкретный перечень подразделений и должностей, работа в которых дает право на повышение окладов (ставок) в связи с вредными и опасными условиями труда утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом (приложение № 6 к настоящему Договору).

2.8.2. Работникам учреждения выплата за работу в ночное время (с 22.00 - 6.00) производится в размере 60% от часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы (ст. 154 ТК РФ).

2.8.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере оклада (должностного оклада), за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работников сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.8.4. Работникам учреждений, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором дополнительную работу:

- по другой или такой же должности (профессии), производится выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- в связи с исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и не может превышать 80 процентов от среднемесячной заработной платы замещаемого сотрудника.

2.8.5. По желанию работников, работавших 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

2.8.6. Оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся сверх минимального размера оплаты труда.

2.8.7. Оплата дежурств на дому заместителей главного врача и руководителей структурных подразделений проводится согласно приказу главного врача.

2.8.8. Оплата времени простоя.

Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается 100% должностного оклада по тарификационному списку. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

2.9. Размер выплат стимулирующего характера определяется индивидуально для каждого работника с учетом его личного вклада в общие результаты деятельности учреждения.

2.9.1. Выплаты за интенсивность и качество выполняемой работы осуществляются ежемесячно по итогам работы предыдущего месяца.

Размер и порядок выплаты за интенсивность труда и качество выполняемой работы производится на основании Положения об оплате труда работников ГБУЗ ККНД, утверждаемого руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.9.2. Выплата за наличие квалификационной категории устанавливается:

- врачам и провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу, педагогическим работникам и другим работникам, которым в результате аттестации присвоена:

- вторая квалификационная категория – в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада);

- первая квалификационная категория – в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада);

- высшая квалификационная категория – в размере 30 процентов от оклада (должностного оклада);

- заведующей аптекой, которой в результате аттестации присвоена:

- первая квалификационная категория – в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада);

- высшая квалификационная категория – в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада).

2.9.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачивается независимо от занимаемой должности в процентах к окладу (должностному окладу) всем работникам, работающим как по основному месту работы, так и по совместительству, за исключением категории работников прочего не медицинского персонала, работающих внешними совместителями:

-20% за продолжительность непрерывной работы свыше 3 лет;

-30% за продолжительность непрерывной работы свыше 5 лет.

2.9.4. Премирование работников учреждения производится на основании Положения об оплате труда работников ГБУЗ ККНД, утверждаемого руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.10. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

2.10.1. Работники имеют право заключать трудовые договоры о выполнении другой регулярно оплачиваемой работы в свободное от основной работы время по месту основной работы, в том числе по аналогичной должности (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60 ТК РФ).

2.10.2. Оплата труда по совместительству производится в соответствии с тарификационными списками пропорционально отработанному времени, либо на условиях предусмотренных трудовым договором.

2.10.3. Сотруднику, занимающему штатные должности по совместительству, устанавливается надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения, за исключением категории работников прочего не медицинского персонала, работающих внешними совместителями

2.10.4. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

2.10.5. На время выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время в соответствии с федеральными законами, за работником сохраняется место работы. Оплата за это время производится в соответствии со ст. 170 ТК РФ.

2.10.6. При направлении работника на повышение квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

2.10.7. Оплата командировочных расходов производится в соответствии с Положением о служебных командировках, утвержденного руководителем организации и согласованного с профсоюзным комитетом.

2.10.8. Работники в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра освобождаются от работы и за ним сохраняется средний заработок за эти дни. 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. 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.

2.10.9. За время прохождения обязательных и периодических медицинских обследований за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

2.10.10. Кормящим матерям, имеющих детей до полутора лет время перерывов в работе для кормления ребенка (не менее 30 минут не реже через каждые три часа) каждый оплачивать исходя из среднего заработка. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).

2.10.11. Беременным женщинам, в соответствии с медицинскими заключениями переведенным на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, сохраняется средний заработок по прежней работе (ст. 254 ТК РФ).

2.10.12. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ). Работник обязан представить в отдел кадров справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации.

Раздел 3. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

3.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

3.1.1. Обеспечить выполнение Соглашения по охране труда между работодателем и работниками, содержание мероприятий которого ежегодно согласовывается с профсоюзным комитетом (приложение № 1 к настоящему Договору).

3.1.2. Для выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Договором, выделить необходимые средства при наличии соответствующего финансирования.

3.1.3. Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) рабочих мест в подразделениях организации в соответствии с Федеральным законом РФ от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федеральным законом РФ от

28.12.2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

3.1.4. Приложением № 2 к настоящему Договору определен перечень опасных участков и работ повышенной опасности.

3.1.5. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда врачей, среднего и младшего медицинского персонала, рабочих, руководящих, инженерно-технических работников диспансера в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

Перечень профессий работников, подлежащих обучению в учебных центрах по охране труда, определены в приложении № 3 к настоящему Договору.

3.1.6. Приложением № 4 к настоящему Договору определен перечень должностей, которые обеспечиваются спецодеждой и защитными средствами, связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда

3.1.7. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, связанных с вредными и опасными условиями труда в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации № 29н от 28 января 2021 г. «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры». Медицинские осмотры проводятся за счет средств организации. Перечень работников (профессий, должностей), подлежащих предварительным и периодическим осмотрам указан в Приложении № 10 к настоящему Договору.

3.1.8. Обеспечить:

- надлежащие условия труда на каждом рабочем месте;
- содержание бытовых помещений, служебных комнат, душевых, мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами;
- своевременную и бесплатную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, согласно требованиям действующего законодательства РФ;
- выдачу моющих, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ (приложение № 5 к настоящему Договору);
- режим труда и отдыха работников и в соответствии с законодательством РФ;
- сохранение места работы (должности) и среднего заработка работнику (работникам) на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника;
- расследование несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний в соответствии с действующими федеральными нормативами, а также отраслевыми нормативами; в случаях с особо тяжелыми последствиями принимает личное участие (если это не противоречит Положению о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве), рассматривает обстоятельства и причины несчастных случаев, выводы комиссий по их расследованию, обеспечивает выполнение профилактических мероприятий;
- проведение оценки профессиональных рисков;
- ведение учета, расследования и принятия мер по недопущению микротравм работников (ушибов, ссадин и других мелких повреждений, после которых не наступает временная нетрудоспособность).

3.1.9. В целях обеспечения требований охраны труда, распространения правовых

знаний, проведение профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний периодически обновлять и пополнять информацию на стенде «Охрана труда».

3.1.10. Ежегодно в срок до 15 сентября выполнять комплекс мероприятий для подготовки к работе в зимних условиях.

3.1.11. Представить работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации (за фактически отработанное время в данных условиях):

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по Перечню должностей работников согласно приложению № 7 к настоящему Договору (за фактически отработанное время в данных условиях);

- повышение тарифных ставок (окладов) за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда по Перечню должностей согласно приложению № 6 к настоящему Договору.

3.1.12. Установить при наличии фонда экономии заработной платы единовременное пособие работнику за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника – 3 минимальных размера оплаты труда, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением (по заявлению члена семьи);

- получения работником инвалидности – 3 минимальных размера оплаты труда;

- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы – 1 минимальный размер оплаты труда.

3.2. Для осуществления общественного контроля за охраной труда обязать руководителя организации и представителей профсоюзной организации:

3.2.1. Создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников.

3.2.2. Избрать в структурных подразделениях уполномоченных по охране труда.

3.2.3. Организовать 3-ступенчатый контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением Соглашения по охране труда.

3.2.4. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях профсоюзного комитета и комиссии по охране труда вопросы выполнения Соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

3.2.5. Проводить реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в ГБУЗ ККНД, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий;

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом.

3.2.6. Финансирование мероприятий по охране труда осуществляется из всех источников учреждения.

Раздел 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

4.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, принимаемыми

Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым Работником при поступлении на работу. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

4.2. Договор, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в Договор соглашения, или трудовой договор, то они не подлежат применению.

4.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

4.4. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.

4.5. До подписания трудового договора, Работодатель обязуется ознакомить Работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, должностной инструкцией, коллективным договором, антикоррупционной политикой, проинструктировать по охране труда, пожарной безопасности.

4.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

4.7. На основании трудового договора Работодатель издает приказ о приеме на работу. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под расписку в недельный срок со дня фактического начала работы.

4.8. При отборе кандидатов на вакантную должность, а так же переводе работника на другую должность Работодатель при определении квалификации руководствуется профессиональными стандартами входящих в перечень (список) профессиональных стандартов, подлежащих применению в ГБУЗ ККНД.

4.9. Работодатель обязуется переводить работников, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую имеющуюся работу и не противопоказанную им по состоянию здоровья.

4.10. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Днем прекращения

трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора Работодатель обязуется выдать Работнику трудовую книжку (в случае ее ведения) или предоставить сведения о трудовой деятельности у работодателя по форме СТД-Р (в случаях, если работник в установленном законом порядке отказался от ведения трудовой книжки либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020) и произвести с ним расчет.

4.11. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа Работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Договор, соглашения.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА (ОТПУСКА).

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

5.1.1. В рабочее время включаются специальные перерывы для обогрева и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях (ст. 109 ТК РФ).

5.1.2. В рабочее время включаются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей), предоставляемые работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый (ст. 258 ТК РФ).

5.1.3. Отсутствие Работника на рабочем месте в рабочее время допускается только по уважительным причинам, подтвержденным документально (очередной отпуск – приказ о предоставлении отпуска, в случае болезни – по выходу на работу Работник предоставляет Работодателю листок нетрудоспособности, по семейным или личным обстоятельствам – приказ о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы и т.д.). Отсутствие Работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня считается прогулом и может являться основанием для расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ).

5.2. Продолжительность рабочего времени.

5.2.1. Для заместителя главного врача по медицинской части, заместителя главного врача по экспертизе, заместителя главного врача по организационно - методической работе, главной медицинской сестры, врача - статистика, врача - методиста, заведующего организационно-методическим отделом - врача - статистика, медицинского статистика, медицинского регистратора архива, медицинская сестра диетическая - нормальная продолжительность рабочего времени -39 часов в неделю. Для других медицинских работников, психологов, медицинских психологов диспансера устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени данных работников определяется Правительством Российской Федерации, Постановления Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. N 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

5.2.2. Для немедицинского персонала Диспансера нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю. Для работников с 40 часовой рабочей недели,

допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) – 8 часов (кроме уборщиков служебных помещений, буфетчиков, сторожей работающих по графику сменности).

5.2.3. Для воспитателей устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 30 часов в неделю;

5.2.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается так же:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 степени или опасными условиями труда (3.3.) - не более 36 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 4 степени (3.4.) - не более 33 часов в неделю (в соответствии с Региональным отраслевым соглашением между Кемеровской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ и Министерством здравоохранения Кузбасса на 2022- 2024 годы);

5.2.5. Режим сменной работы для медицинских работников, медицинских психологов, психологов, уборщиков служебных помещений устанавливается для следующих подразделений: наркологическое отделение № 1, наркологическое отделение № 3, отделение кризисных состояний, отделением медицинской реабилитации для лиц с наркологическими расстройствами № 1, кабинет медицинского освидетельствования на состояние опьянения, телефон доверия. Режим сменной работы для сторожей устанавливается во всех подразделениях, где есть эта должность.

5.2.6. В случаях и порядке, которые установлены Правилами внутреннего трудового распорядка, Работодатель вводит суммированный учет рабочего времени.

5.2.7.К направлениям в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

5.2.7.1. Направляются в служебные командировки, привлекаются к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только при наличии письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены работникам по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- опекуны детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

5.2.7.2. Работники указанные в пункте 5.2.7.1 должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную

командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Работники в уведомлении о направлении в командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни проставляют отметку о согласии\несогласии с командировкой и указанной работой, а так же о наличии\отсутствии медицинских противопоказаний в срок указанный работодателем на уведомлении. Если поездка в командировку и указанные работы запрещена работнику, то ему необходимо предоставить в отдел кадров медицинское заключение, оформленное в установленном порядке.

5.2.8. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценке условий труда.

5.3. Продолжительность ежедневной работы (смены).

5.3.1. Продолжительность ежедневной работы (смены):

- для работников с 40 часовой рабочей недели – 8 часов;
- для работников с 39 часовой рабочей недели – 7,8 часа;
- для работников с 36 часовой рабочей неделей – 7,2 часа;
- для работников с 33 часовой рабочей неделей – 6,6 часа;
- для работников с 30 часовой рабочей неделей – 5 часов;
- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.3.2. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

5.3.3. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 33- часовой рабочей неделе – до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

5.3.4. Для эффективного функционирования стационарных отделений и отделений работающих круглосуточно, оптимизации рабочего времени и времени отдыха работников вышеуказанных отделений установлена продолжительность рабочей смены до 16 часов с соблюдением нормы часов рабочей недели с применением суммированного учета врачам и медицинским сестрам палатным (постовым), медицинским психологам стационарных отделений и отделений работающих круглосуточно, работающих в ночную (II) смену. Наличие письменного согласия работника на работу с продолжительностью смены - 16 часов, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору обязательно

5.3.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующим, нерабочему праздничному дню уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

5.3.6. Медицинский персонал может производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения

их в действие. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета. График сменности является Приложением № 11 к настоящему Договору.

5.3.7. Допускается установление режима гибкого рабочего времени (в пределах нормы рабочего времени для каждой категории работников) с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Скользящий график (с указанием начала и окончания работы, выходными днями) доводится до сведения Работника не позднее одного месяца до введения его в действие под роспись.

Работа более двух календарных дней подряд в период ночного времени (с 22 часов до 6 часов) не допускается.

5.3.8. Для среднего и младшего персонала, работающего по графику сменности: количество смен в сутки – две по 12 часов каждая: дневная смена (I)- 8.00 -20.00, ночная смена (II)- 20.00-8.00 или 16.00 -8.00. Для врачей, работающих по графику сменности: дневная смена (I)- 8.00 - 15.42., ночная смена (II)- 20.00-8.00 или 16.00-8.00.

Медицинские работники, работающие по графику сменности, чередуются по сменам равномерно, в соответствии с утвержденными графиками сменности.

Допускается работа уборщиков служебных помещений в ночное время, в этом случае чередование работников в смену происходит по графику. Для сторожей может быть установлена продолжительность рабочего времени до 24 часа в смену. Время для отдыха и приема пищи входит в рабочее время.

5.4. Неполное рабочее время.

5.4.1. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

5.4.2. Работники, которым установлен неполный рабочий день (смена), трудятся без перерыва для отдыха и питания, если продолжительность их ежедневной работы не превышает четырех часов

5.4.3. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.4.4. Работнику, который трудится на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем.

5.5. Режим рабочего времени:

5.5.1. Режим рабочего времени Работников Диспансера предусматривает продолжительность рабочей недели:

-пятидневная с двумя выходными днями (суббота, воскресенье): для работников с 40, 39, 36,33 часовой рабочей неделей;

- шестидневная с одним выходным днем (воскресенье): для работников с 36,33,30 часовой неделей;

- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику: для работников с 40, 36, 33 часовой неделей;

- режим гибкого рабочего времени (в пределах нормы рабочего времени для каждой категории работников): для работников с 40,39, 36 часовой рабочей неделей

- неполная рабочая неделя: по соглашению сторон.

5.6. Привлечение работника к сверхурочным работам руководителем предприятия может производиться в исключительных случаях в порядке и в пределах, установленных трудовым законодательством с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета. Привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.7. Режим рабочего времени дистанционных Работников соответствует общим правилам, установленным у Работодателя.

Время взаимодействия дистанционного Работника с Работодателем включается в рабочее время.

5.8. Время отдыха.

5.8.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.8.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.8.3. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

1) перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться Работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2) Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

3) нерабочие праздничные дни - в соответствии с Трудовым кодексом РФ

4) ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.8.4. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.8.5. Воспитателям предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства

Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.8.6. Работникам организации занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством РФ. Работодатель может устанавливать дополнительные отпуска и иным категориям работников организации.

5.8.7. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, составляет 7 календарных дней и устанавливается трудовым договором.

5.8.8. 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.

5.8.9. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Приложением № 8 к настоящему Договору.

В случаях и в порядке, предусмотренном законодательством РФ, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска может быть заменена денежной компенсацией.

5.9. 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.

5.9.1. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.9.2. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

5.9.3. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

- мужа, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам.
- сотрудникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет;
- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях;
- супруги военнослужащих;
- Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы;

- почетные доноры России;
- Герои Советского Союза, Герои России, кавалеры ордена Славы;
- ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам труда.

5.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- для сопровождения детей в 1 класс – 1 день;
- в связи с бракосочетанием ребенка – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- для ликвидации аварии в доме – 2 дня;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

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

5.11.1. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

5.11.3. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Диспансера, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.12. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.13. 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 законодательством РФ).

5.14. На основании п. 6.20. Регионального отраслевого соглашения между Кемеровской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ и Министерством здравоохранения Кузбасса на 2022-2024г.г., статьи 117 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, за работу в соответствующих условиях, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией с письменного согласия работника, оформленного путем заключения соглашения к трудовому договору. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях, составляет 7 календарных дней, в соответствии с частью второй статьи 117 ТК РФ.

5.15 Ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков предоставляются дистанционным Работникам, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, в соответствии с общими правилами, установленными у Работодателя.

Раздел 6. ОБУЧЕНИЕ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям. Указанное право реализуется путем заключения договора между Работником и Работодателем.

6.2. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование, профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет Работодатель.

6.3. Работодатель организует профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования.

6.4. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель обязуется создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством.

6.5. При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.6. Порядок направления на обучение: в соответствии с планом обучения на текущий год, после заключения Работодателем договора с обучающей организацией работнику предоставляется путевка на обучение (при очной и заочной форме) либо доступ на обучающий портал (при дистанционном обучении).

6.7. Обучение осуществляется в следующих формах: очно, заочно, дистанционно.

6.8. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

6.9. В целях повышения квалификации Работников Работодатель осуществляет мероприятия согласно Приложению № 12 к Договору "План повышения квалификации".

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников увольняемых в результате реорганизации, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников организации, рассматривать предварительно с участием представителями первичной профсоюзной организации.

7.2.2. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (ст. 180 ТК РФ);

- по мимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе предоставлять:

- 1) одиноким родителям (отцу, матери), имеющих детей до 18-летнего возраста;

- 2) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- 3) одному из двух и более работников из одной семьи.

7.2.2. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.2.3. При проведении реструктуризации организации обеспечить участие профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов организации и работников.

7.2.4. Предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщить профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ)

7.2.5. При высвобождении женщин, имеющих детей в возрасте от трех лет им предлагаются имеющиеся вакансии, и в случае необходимости им обеспечивается обучение с целью повышения квалификации или восстановления квалификационных навыков, переподготовка по смежным специальностям в соответствии с ранее полученной квалификацией.

7.2.6. В соответствии с действующими правилами учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставлении жилых помещений, работодатель совместно с профсоюзным комитетом устанавливает очередность на получение жилой площади и распределяет жилые помещения в соответствии с очередностью нуждающихся.

7.3. Работодатель:

- анализирует заболеваемость работников с временной утратой трудоспособности (полугодие, год) с последующим принятием мер по профилактике заболеваемости и оздоровлению работников;

- организует вакцинопрофилактику работающего персонала ГБУЗ ККНД в соответствии с национальным календарем профилактических прививок, в том числе по эпидемиологическим показаниям.

7.3.1. В случае получения работником травм на производстве или профессионального заболевания по вине работодателя, работодатель выплачивает компенсации, определенные действующим законодательством РФ.

7.3.2. Работодатель освобождается от возмещения вреда, причиненного здоровью работника, если докажет свою полную невиновность. Если грубая неосторожность

потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то в зависимости от степени вины потерпевшего размер возмещения уменьшается.

7.3.3. Не производятся выплаты по возмещению морального вреда, вреда здоровью в случае нахождения пострадавшего в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения.

7.3.4. Работодатель оказывает работнику материальную помощь в соответствии с Положением о премировании и оказании материальной помощи, утвержденном руководителем организации и согласованным с профсоюзным комитетом.

7.3.5. Работникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении, предоставляется возможность приобретения льготной путевки в порядке очередности (при условии выделения путевок вышестоящей организацией).

7.3.6. Работники, имеющие детей до 15 лет, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, обеспечиваются льготными путевками в детские санатории в порядке очередности (при условии выделения путевок вышестоящей организацией).

7.3.7. Работодатель осуществляет компенсацию расходов работников амбулаторной службы на общественный транспорт при наличии средств на данный вид расходов.

7.3.8. Молодые специалисты (работники в возрасте до 35 лет, устроившиеся на работу ГБУЗ ККНД в течении трех месяцев после окончания учебного заведения или ординатуры, и не имеющие стажа работы после окончания учебного заведения) пользуются мерами социальной поддержки в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников ГБУЗ ККНД.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8.1. Работодатель в целях обеспечения социальной защищенности своих работников обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые и социально-экономические права, интересы работников, с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.2. В соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом решения, касающиеся занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

8.3. Работодатель обязуется:

- приостановить по требованию профсоюзного комитета исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;
- соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации в соответствии с конституцией РФ, Федеральным законом и «Законом о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, и Уставом Профсоюза работников здравоохранения РФ (гл.5, ст.5);
- удерживать при наличии письменных заявлений работников – членов профсоюза ежемесячно и бесплатно членские профсоюзные взносы из заработной платы работников и перечислять их на счет Кемеровского областного комитета профсоюза работников здравоохранения, членские взносы перечислять с расчетного счета учреждения одновременно с выдачей банком денежных средств на заработную плату;
- не препятствовать представителям первичной профсоюзной организации посещать подразделения, на которых работают их члены, для реализации уставных задач и предоставленных Законодательством прав;
- предоставить членам выборных профсоюзных органов, на условиях, предусмотренных Законодательством и коллективным договором, время с сохранением заработной платы для

выполнения общественных обязанностей в интересах членов профсоюза, а также во время профессиональной учебы, участия в конференциях, собраниях, коллективных действиях, проводимых профсоюзами (по согласованию).

8.4. Члены выборных профсоюзных органов обязуются:

- разъяснять работникам и руководителям трудовое законодательство, положения настоящего коллективного договора, контролировать и добиваться их неуклонного выполнения;
- предоставлять работникам помощь, консультацию и представительство в судебных органах по вопросам трудовых прав;
- принимать исчерпывающие меры по разрешению коллективных споров и трудовых конфликтов по вопросам, включенным в настоящий договор;
- не выступать инициатором акций протеста и забастовок при своевременном и полном выполнении всех обязательств, предусмотренных настоящим договором;
- профсоюзный комитет обязуется защищать интересы работников – членов профсоюза в части реализации настоящего договора на основании его обращения в профсоюзный комитет.

8.5. Председателю профсоюзного комитета, не освобожденному от основной работы, за дополнительную к трудовым обязанностям работу в интересах коллектива работников Работодатель предоставляет ежемесячную доплату в размере 1250 рублей с начислением районного коэффициента.

Раздел 9. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

9.1. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая сторона.

9.2. Сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений, должна уведомить другую сторону не позднее, чем за семь дней письменно с указанием причин, вызвавших эти изменения и дополнения.

9.3. Изменения и дополнения вносятся по взаимному согласованию сторон.

9.4. Спорные вопросы решаются в порядке, определенном для разрешения коллективных трудовых споров (Приложение № 11).

9.5. Внесение изменений и дополнений, продление коллективного договора производится двусторонней комиссией по ведению переговоров, утвержденной приказом работодателя (Приказ ГБУЗ ККНД № 007/1 от 27.01.2022г.).

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора будет доведен Работодателем до сведения работников в 30-дневный срок после его подписания.

10.4. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим договором.

Раздел 11. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

11.1 Приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью и согласованы с профсоюзным комитетом.

11.2. К настоящему Договору прилагаются:

1. Приложение № 1 «Соглашение по охране труда Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Кемеровской области «Кемеровский областной клинический наркологический диспансер»
2. Приложение № 2 «Перечень опасных участков и работ в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Кемеровской области «Кемеровский областной клинический наркологический диспансер»
3. Приложение № 3 «Перечень работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Кемеровской области «Кемеровский областной клинический наркологический диспансер», подлежащих обучению по охране труда»
4. Приложение № 4 «Перечень спецодежды и защитных средств, выдаваемых работникам Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Кемеровской области «Кемеровский областной клинический наркологический диспансер»
5. Приложение № 5 «Нормы бесплатной выдачи работникам Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Кемеровской области «Кемеровский областной клинический наркологический диспансер» смывающих и (или) обезвреживающих средств»
6. Приложение № 6 «Перечень подразделений и должностей, работа в которых дает право на повышение окладов (ставок) в связи с вредными и опасными условиями труда»
7. Приложение № 7 «Перечень должностей работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Кемеровской области «Кемеровский областной клинический наркологический диспансер» с вредными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»
8. Приложение № 8 «Перечень должностей с ненормированным рабочим днем»
9. Приложение № 9 «Перечень должностей освобожденных от проведения первичного инструктажа по охране труда и стажировки»
10. Приложение № 10 «Перечень работников (профессий, должностей), подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам»
11. Приложение № 11 «График сменности»
12. Приложение № 12 «План повышения квалификации».
13. Приложение № 13 «Положение о комиссии по трудовым спорам»

Настоящий Договор подписан в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.