

Представитель работников



Председатель первичной профсоюзной организации

А.А. Киселева
_____ 2024

УТВЕРЖДЕНО:

Представитель работодателя

Главный врач КОГБУЗ «КОНД»



Е.В. Томинина
« _____ » _____ 2024

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Кировского областного государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
«Кировский областной наркологический диспансер»

на 2024 – 2027 годы

610033, г. Киров,
Студенческий проезд, 7

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации. Кировской области и направлено на обеспечение социальной защиты работников.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения между работодателем и работниками. Стороны, заключившие настоящий договор, обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель в лице главного врача Кировского государственного областного бюджетного учреждения здравоохранения «Кировский областной наркологический диспансер», действующего на основании Устава, в соответствии со ст.33 ТК РФ, именуемый в дальнейшем «Работодатель»;

Работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с Работодателем;

Представитель работников – первичная профсоюзная организация в лице председателя первичной профсоюзной организации, именуемая в дальнейшем «Профсоюз» и наделенная правом заключать коллективный договор и представлять их интересы.

1.4. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. В коллективном договоре, с учетом финансового положения организации, устанавливаются дополнительные льготы и преимущества для работников, наиболее благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами. Перечень может быть расширен по взаимному согласию сторон.

1.6. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Если по истечении

установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически, но не более трех лет.

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

1.8. Стороны договорились вносить изменения, дополнения в Соглашение до истечения срока действия Соглашения по взаимной договоренности. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Коллективный договор, изменения и дополнения к нему в течение 7 (семи) дней со дня подписания направляются на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление в силу настоящего коллективного договора, изменений и дополнений к нему не зависит от факта их регистрации.

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

Раздел 2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать положение работника, определенное законодательством о труде и настоящим коллективным договором.

2.3. 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. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 ТК РФ.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 (пяти) лет.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

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

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им коммерческой и служебной тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не противоречащие действующему законодательству и отвечающие интересам сторон настоящего договора.

2.5. Испытательный срок устанавливается не более 3 (трех) месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей – не более 6 (шести) месяцев, если иное не установлено законом.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим

образом, или в форме электронного документа), поданном в письменной форме или по адресу официальной электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.8. В Учреждении трудовые книжки ведутся в бумажном и электронном виде.

Раздел 3. Рабочее время, время отдыха

3.1. Режим труда устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

3.2. **Рабочее время** - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Медицинским работникам в соответствии со статьей 350 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 39 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени медицинских работников устанавливается в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

В соответствии со статьей 92 ТК РФ для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 36 часов в неделю.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в

области транспорта, с учетом мнения соответствующих общероссийского профсоюза и общероссийского объединения работодателей.

Применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) и сменная работа.

По просьбе работника работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

3.3. Начало и окончание работы определяются Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работы.

3.4. Количество и продолжительность перерывов для отдыха и питания работников определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий день после праздничного рабочего дня. (Согласно Постановлению правительства Российской Федерации «О переносе выходных и праздничных дней»).

3.7. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ, а в иных случаях – также с учетом мнения профсоюза.

3.8. Работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, а в иных случаях – также с учетом мнения профсоюза. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника не должна превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.9. Сокращенное рабочее время для отдельных категорий работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

3.10. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком

отпусков, который составляется работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.11. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременности и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы в Учреждении.

3.12. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3.1., 3.2., 3.3., 3.4. класса вредности или опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

При установлении ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда отдельным категориям медицинских работников в соответствии с Законом Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» работодатель руководствовался постановлением Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» без учета класса условий труда, установленного по результатам специальной оценки условий труда

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством (Приложение № 1).

3.13. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней. На основании отраслевого соглашения и по письменному заявлению работника, часть дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска с учетом экономической ситуации, может быть заменена денежной компенсацией в размере среднего заработка. На основании данного заявления работника работодатель издает приказ о замене части отпуска денежной компенсацией, а также оформляет отдельное соглашение к трудовому договору работника. Не допускается замена

денежной компенсацией ежегодного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

3.14. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № 2).

3.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и по заявлению работника могут предоставляться по частям.

При этом продолжительность хотя бы одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

3.16. Предоставлять работникам отпуск без сохранения средней заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

4. Оплата труда

4.1. Работодатель обязуется устанавливать оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с распоряжением министерства здравоохранения Кировской области об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Кировской области и в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Применение выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных выплат.

4.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышение оплаты труда работников Учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам

специальной оценки условий труда, в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам устанавливаются работодателем в локальном нормативном акте и трудовом договоре с работником.

4.2.2. Работодатель обеспечивает оплату труда за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, начисление районных коэффициентов в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями сверх минимального размера оплаты труда.

Выплаты за работу в ночное время устанавливаются работнику в соответствии со ст. 154 ТК РФ и производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты 50% и 100% части должностного оклада за час работы работника устанавливается выплата в соответствии с Положением по оплате труда работников Учреждения.

4.3. Выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Выплаты стимулирующего характера:

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах и за счет всех средств, формирующих фонд оплаты труда учреждения.

Работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

4.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам)).

4.4.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, устанавливается всем работникам учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях здравоохранения, с соблюдением порядка

исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы.

4.4.3. Выплаты за наличие квалификационной категории (классности).

Выплаты за наличие квалификационной категории (классности) устанавливаются с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

4.4.4. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

4.4.5. Работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации» устанавливается выплата в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

4.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается молодым специалистам в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

4.6. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Осуществляется в соответствии с положением о премировании, утвержденным локальным нормативным актом.

4.7. Работодатель обеспечивает выплату заработной платы непосредственно работнику не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.8. При выплате заработной платы работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока различных выплат, о размерах и об основаниях произведенных удержаний и об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Заработная плата выплачивается работнику в денежной форме (ст.131 ТК РФ).

4.9. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, работодатель несет ответственность в соответствии со ст. 236 ТК РФ. Выплата

компенсации за каждый день просрочки компенсации рассчитывается исходя из ключевой ставки Банка России.

4.10. Работодатель обязуется возмещать расходы, связанные со служебными командировками, в том числе при направлении на учебу, аттестацию, по нормам, установленным Правительством Российской Федерации, Правительством Кировской области и положением по служебным командировкам Учреждения.

4.11. Работодатель оплачивает первые 3 дня пособий по временной нетрудоспособности за счет фонда оплаты труда Учреждения.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья, социальные льготы и гарантии

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать соблюдение требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами.

5.1.2. Обеспечить для работников безопасные условия труда, предотвращающие производственный травматизм и профзаболевания в соответствии с действующим законодательством. Обеспечить учет и анализ производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, разработку и контроль мероприятий по их предупреждению. Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

5.1.3. Осуществлять информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

5.1.4. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу работникам сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) в соответствии с установленными нормами. Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

Осуществлять за счет средств Учреждения хранение, стирку (чистку), дезинфекцию, ремонт, замену СИЗ работников.

5.1.5. Для организации работы по охране труда создавать службы охраны труда или вводить штатную должность специалиста по охране труда в соответствии со ст. 217 ТК РФ.

5.1.6. Осуществлять обязательное социальное страхование и иное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.7. Обеспечивать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с требованиями законодательства.

Принимать меры по снижению профессиональной заболеваемости и первичного выхода на инвалидность работников, разрабатывать планы оздоровительных мероприятий.

5.1.8. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий труда работников в соответствии с коллективными договорами.

5.1.9. В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» проводить не реже 1 раза в 5 лет специальную оценку условий труда.

При наличии мотивированных предложений выборных органов первичной профсоюзной организации Работодатель обязан проводить внеплановую специальную оценку условий труда.

Обеспечивать участие представителей профсоюза в проведении специальной оценки условий труда.

5.1.10. Осуществлять выплату социального пособия на погребение за счет средств Фонда социального страхования.

5.1.11. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

5.1.12. Организовывать обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда работников в установленном порядке.

5.1.13. Обеспечить выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством.

5.1.14. Обеспечить проведение плановой профилактической вакцинации медработников в соответствии с национальным календарем прививок.

5.1.15. Осуществлять в установленном порядке компенсации дополнительных расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве или получивших профзаболевание.

5.1.16. Обеспечить соответствующий учет микротравм персонала, непосредственно занятого обслуживанием больных, систематически контролировать оснащение аптек для оказания первой медицинской помощи, в том числе антивирусными препаратами.

5.1.17. Обеспечить персонал групп риска специальной одеждой для защиты от заражения вирусом гепатита, ВИЧ-инфекцией.

5.1.18. Сохранять место работы, должность и средний заработок за работниками, которые не по своей вине приостановили работу вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда.

5.1.19. Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам первичной профсоюзной организации по охране труда не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка для выполнения ими общественных обязанностей.

5.1.20. Проводить систематический контроль состояния условий и охраны труда в подразделениях учреждения с анализом выявленных нарушений, выработать предложения по их улучшению.

5.1.21. Обеспечивать установленную законодательством продолжительность рабочего времени и времени отдыха с учетом соблюдения длительности ежедневного (междусменного) отдыха, равной не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену), еженедельного отдыха не менее 42 часов.

Раздел 6. Содействие занятости, повышение квалификации

6.1. При принятии решений о высвобождении работников в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч.1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ) работодатель обязуется руководствоваться нормами ТК РФ при проведении отбора кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 ТК РФ.

6.1. Работодатель соблюдает правовые гарантии и компенсации работникам при сокращении численности или штата, при смене собственника или реорганизации Учреждения и связанные с расторжением трудового договора, закрепленные главой 27 ТК РФ.

6.2. Работодатель направляет на повышение квалификации, профессиональную переподготовку, дополнительное профессиональное образование работников в соответствии с действующим законодательством за счет средств Учреждений и исходя из своей потребности.

6.3. Обеспечивает соблюдение гарантий и компенсаций работникам, направляемым на повышение квалификации, дополнительное профессиональное образование, прохождение независимой оценки квалификации, с отрывом от работы.

6.4. Работодатель обязуется предоставлять работу по специальности выпускникам образовательных организаций среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными целевыми договорами на обучение.

6.5. Направлять на аттестацию медицинских, фармацевтических, работников для получения квалификационной категории с сохранением среднего заработка.

6.6. Работодатель не препятствует обучению с отрывом от производства и предоставляет отпуска и другие льготы в порядке, установленном законодательством для работников, обучающихся в высших или средних учебных заведениях.

6.7. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.8. При направлении работника на военную службу по призыву с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность). Для приостановки трудового договора работнику нужно представить работодателю копию повестки из военкомата о призыве на военную службу.

Раздел 7. Социальные льготы и гарантии

Работодатель обязуется:

7.1. Выделять денежные средства на проведение социально-культурной работы в Учреждении.

7.2. В рабочие дни по заявлению сотрудника учреждения предоставлять служебный автомобиль с длительностью поездки до 3 часов с оплатой стоимости бензина.

7.3. Создать условия для приема пищи и отдыха.

7.4. Систематически и качественно осуществлять предварительные и периодические медицинские осмотры сотрудников учреждения.

7.5. По ходатайству руководителей структурных подразделений работникам, зарекомендовавшим себя в труде с положительной стороны и внесшим вклад в развитие учреждения, отработавшим не менее 20 лет в учреждении (организации) по окончании трудовой деятельности в Учреждении выплачивать премию в соответствии с Положением по оплате труда.

7.6. Выделять денежные средства, по ходатайству руководителя структурного подразделения к юбилейным датам сотрудников, отработавших в Учреждении не менее 20 лет, а также на премирование к профессиональным праздникам; праздничным датам, к награждениям благодарностями, благодарственными письмами, почетными грамотами и в связи с присвоением почетных званий в размерах, установленных Положением по оплате труда учреждения, в том числе за счет средств, приносящих доход деятельности.

7.7. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством на социальное страхование, пенсионное обеспечение.

7.8. оказывать материальную помощь из внебюджетных средств:

- в размере 5000 рублей на погребение сотрудника, супруга, детей, родителей, на несчастные случаи (такие как пожар, наводнение, землетрясение и иное, но только при наличии специальной справки, подтверждающей событие), при рождении (усыновлении) ребенка.

7.9. По заявлению сотрудника диспансера оказывать медицинские услуги сотрудникам Учреждения и его ближайшим родственникам (супруг (-а), дети, родители, родные братья, сестры.) без вложения финансовых средств сотрудников.

7.10. Сотрудник Учреждения, не имеющий в собственности жилья (что должно быть подтверждено выпиской из ЕГРН) по заявлению имеет право на получение жилья, находящегося в Реестре служебных жилых помещений КОГБУЗ «КОНД» в порядке очередности исходя из времени принятия на учет нуждающихся в предоставлении жилых помещений по договорам найма жилых помещений.

Раздел 8. Социальная защита молодежи

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии Учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в Учреждении Стороны договорились:

8.1. Считать молодыми специалистами Учреждений граждан Российской Федерации в возрасте до 35 лет (далее – молодые работники).

8.2. Организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности.

8.3. Закреплять наставников за всеми молодыми специалистами и устанавливать стимулирующую выплату наставнику на период

испытательного срока молодого работника, согласно Положению по оплате труда Учреждения.

8.5. Проводить мероприятия, направленные на работу с молодежью («Посвящение в профессию», «Лучший по профессии» и др.).

8.6. Устанавливать персональный повышающий коэффициент к окладу выпускникам образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования в возрасте до 35 лет, впервые заключившим трудовой договор с учреждением по полученной специальности, на срок 3 года с момента заключения трудового договора. Условия и размер доплат устанавливается Положением об оплате труда работников Учреждения.

Раздел 9. Гарантии и деятельность профсоюзной организации

9.1. Работодатель и профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

9.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе.

9.3. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% от начисления заработной платы.

9.4. Работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ и (или) настоящим коллективным договором, учитывает мнение профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий.

Работодатель в вышеуказанных случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в профсоюз.

Профсоюз не позднее 5 (пяти) рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение профсоюза не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трёх дней после получения мотивированного

мнения провести дополнительные консультации с профсоюзом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую инспекцию труда или в суд.

9.5. Работодатель обязуется создать условия для осуществления деятельности профсоюза, деятельность в пользование необходимые помещения с соответствующим оборудованием, отоплением, освещением, уборкой.

9.6. Работодатель обязуется предоставлять Профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст.17 Закона о профсоюзах):

- экономического положения Учреждения;
- реорганизация и ликвидация Учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

9.7. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя первичной профсоюзной организации или его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий. Дисциплинарное взыскание налагается на членов Профсоюза только с учетом мнения профкома.

9.8. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

10.2. Работодатель и профсоюз доводят до сведения работников положения настоящего договора.

10.3. Работодатель и профсоюз систематически проверяют выполнение коллективного договора.

10.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его обязанностей работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

10.5. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

10.6. Профсоюз, заключивший коллективный договор от имени работников, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий;
- запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях председателей работодателя о ходе выполнения положений договора.

10.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Коллективный договор принят на собрании работников Кировского областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Кировский областной наркологический диспансер»

Коллективный договор подписали:

Представитель работников

Председатель первичной профсоюзной организации



А.А. Киселева
_____ 2024

Представитель работодателя

Главный врач КОГБУЗ «КОНД»



Е.В. Тომинина
« » _____ 2024

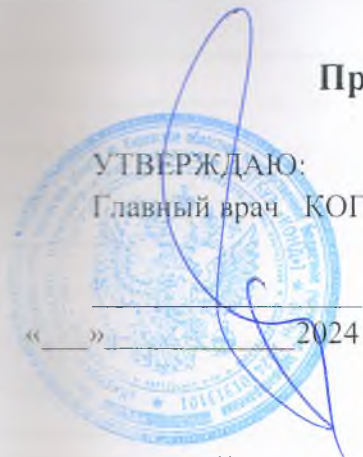
Приложения к коллективному договору:

Приложение №1

Перечень должностей и профессий работников, имеющих право на дополнительный отпуск (согласно проведенной специальной оценке труда).

Приложение № 2

Перечень должностей и профессий работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск.



УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач КОГБУЗ «КОНД»

Е.В. Томинина

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ,
ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК**

(согласно проведенной специальной оценке условий труда)

Наименование должностей и профессий	Дополнительный отпуск в календарных днях
Главный врач	35
Заместители главного врача	35
Врач-терапевт	35
Врач-психиатр	35
Врач-эпидемиолог	35
Помощник врача-эпидемиолога	35
Врач-дерматовенеролог	35
Врач-психотерапевт	35
Врач ультразвуковой диагностики	35
Врач-невролог	35
Врач функциональной диагностики	35
Врач-рентгенолог	35
Заведующий (отдела, отделением) структурного подразделения	35
Заведующий кабинетом по экспертизе временной нетрудоспособности	21
Заведующий клинико-диагностической лабораторией	21
Заведующий химико-токсикологической лабораторией	21
Заведующий психологической лабораторией - медицинский психолог	35
Врач клинической лабораторной диагностики	21
Врач-фитотерапевт	35
Врач-психиатр-нарколог	35

Врач-психиатр-нарколог участковый	35
Врач анестезиолог-реаниматолог	35
Врач-трансфузиолог	35
Врач-токсиколог	35
Глазная медицинская сестра	28
Старшая медицинская сестра	35
Медицинская сестра стерилизационной	35
Медицинская сестра	35
Медицинская сестра участковая	35
Медицинская сестра процедурная	35
Медицинская сестра палатная	35
Медицинская сестра по физиотерапии	35
Медицинская сестра по массажу	35
Медицинский психолог	35
Психолог	35
Рентгенолаборант	35
Старший фельдшер	35
Фельдшер	35
Старший фельдшер-лаборант	21
Фельдшер-лаборант	21
Медицинский лабораторный техник	21
Биолог	21
Специалист по социальной работе	35
Социальный работник	35
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	35
Уборщик служебных помещений	7
Водитель автомобиля	14
Санитар	35
Дежурный	7
Инструктор по лечебной физкультуре	7
Провизор	14
Медицинский регистратор	7

Освоение:

Статья 116 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель дирекционного
профсоюзного комитета

А.А. Касеева

2024г. »

Главный врач КОГБУЗ «КОНД»

Е.В. Томинина

2024г. »

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ С
НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК**

Наименование профессий	Дополнительный отпуск в календарных днях
Начальник юридического отдела	14
Начальник отдела закупок	14
Начальник информационно- вычислительного центра	14
Начальник отдела кадрового обеспечения и демонтирования	14
Начальник отдела материально- технического снабжения	14
Начальник отдела по связям с общественностью	14
Специалист по связям с общественностью	7
Главный бухгалтер	14
Заместитель главного бухгалтера	14
Звездующий хозяйством	7
Звездующий учебным центром	7
Звездующий канцелярией	14
Звездующий складом	7
Ведущий юрист-консульт	14
Ведущий экономист	14
Ведущий экономист по финансовой работе	14
Начальник планово-экономического отдела	14
Ведущий бухгалтер	14
Техник информационно - вычислительного центра	7
Программист	14
Специалист по кадрам	14
Специалист по охране труда	7
Специалист по технической защите	14

информации	
Секретарь руководителя	14
Делопроизводитель	7
Документовед	7
Инструктор гражданской обороны	7
Инженер по метрологии	7
Инженер программист	7
Инженер энергетик	7
Инженер	14
Инженер по наладке испытанием	7
Уборщик служебных помещений	7
Кассир	7
Фармацевт	7
Медицинский статистик	7
Кастелянша	7
Педагог дополнительного образования	7
Секретарь учебной части	7
Администратор	7
Буфетчик	7
Курьер	7
Сварщик	7
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	7
Слесарь-сантехник	7
Механик	7
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	7
Гардеробщик	7
Сторож	7
Уборщик территории	7
Складир	7
Младш	7
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7
Кладовщик	7
Агент по снабжению	7
Социальный работник психологической лаборатории	7

Основание:

1. Статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

2. Постановление Правительства Кировской области от 12.09.2005г. № 42/208 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета».

Прсшито, процумеровано,
скреплено печатью 24 листа

Глазный врач КОГБУЗ «КОНД»

Е.В. Томинина

