КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ «КУЗБАССКИЙ КЛИНИЧЕСКИЙ ФТИЗИОПУЛЬМОНОЛОГИЧЕСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ЦЕНТР ИМЕНИ И.Ф. КОПЫЛОВОЙ»

(на 2025-2028 гг)

От работодателя:
Главный врач ГБУЗ КФПМЦ

_____ К.В. Сибиль
«10» января 2025г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации ГБУЗ ККФПМЦ

_____ Л.И. Шагаева
«10» января 2025г.

г. Кемерово – 2025г.

благоприятные по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, соглашениями.

Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников), могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.8. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

1.9. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений на основе письменного договора с профсоюзной организацией и отчислением 1 % установленного профсоюзного взноса.

1.10. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.11. Представитель профсоюзного комитета участвует:

- в тарификационной комиссии по определению размеров должностных окладов медицинских, и фармацевтических работников, специалистов и служащих, ставок рабочих, а также размеров различных доплат и надбавок;
- в комиссиях по аттестации работников, решения которых могут послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 2, 3 ст.81 ТК РФ;
- в составе комиссии (комитета) по охране труда на паритетной основе (ст. 218 ТК РФ);
- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229 ТК РФ).

1.12. Работодатель обязан ознакомить всех работников учреждения, а также вновь поступающих на работу лиц при их приеме, с коллективным договором и другими документами, принятыми в соответствии с его полномочиями; обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем размещения договора в электронной сети ГБУЗ ККФПМЦ, проведения собраний, конференций, отчетов ответственных за исполнение коллективного договора лиц, через информационные стенды, внутренние средства информации).

Коллективный договор не позднее одного месяца со дня подписания доводится профкомом в до всех профсоюзных групп, путем размещения в папке открытого доступа в общем сетевом ресурсе учреждения.

2. ПРИЕМ НА РАБОТУ, ПОРЯДОК РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются письменным трудовым договором, как на неопределенный срок, так и в виде срочного трудового договора, заключаемого на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда,

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, из числа предусмотренных выше, 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.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- о сохранении врачебной тайны и иной тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей;
- о профессиональных рисках;
- о возмещении расходов Работодателя на обучение работника и расходов, связанных с обучением (расходы на жилье, транспорт, меры социальной поддержки и др.) в случае досрочного прекращения трудового договора по инициативе работника или расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пп. 5 и 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
- об обязанности незамедлительного сообщения в случае осуществления в отношении работника уголовного преследования за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- об обязанности незамедлительного сообщения в случае склонения работника к совершению коррупционных действий;

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и Работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и Работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.3. Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределённый срок;
- на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом и иными нормативными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий

заключении трудового договора, например:

- справки об отсутствии судимости или уголовного преследования за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

- справка об отсутствии у работников, которые в соответствии со своими трудовыми обязанностями должны иметь доступ к наркотическим средствам, психотропным веществам заболеваний наркоманией, токсикоманией, хроническим алкоголизмом;

- иных документов, в том числе дающих право на занятие определёнными видами деятельности, занимать определенные должности. □ не имеющее неснятой или непогашенной судимости за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные выше;

- иных документов, подтверждающих отсутствие ограничений на занятие профессиональной деятельностью, установленных законодательством Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

В случае необходимости оформления вкладыша в трудовую книжку, вкладыш может быть предоставлен самим работником или работодателем с последующим возмещением со стороны работника стоимости вкладыша в трудовую книжку.

2.8. 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 своего экземпляра должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Трудовая функция работника определяется заключенным с ним трудовым договором и может быть конкретизирована в должностной инструкции. Должностная инструкция, разрабатывается с учетом действующих профессиональных стандартов, утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзной организацией. Должностная инструкция является документом, подлежащим обязательному исполнению. При отсутствии должностной инструкции, утверждённой Работодателем для определения трудовой функции используются утвержденные профессиональные стандарты и типовые должностные инструкции.

При подписании трудового договора работник ставит отметку об ознакомлении с действующими в учреждении Коллективным договором, локальными нормативными-правовыми актами, регулирующими отдельные вопросы трудовых отношений, их особенности и оплату труда.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.9. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

От имени Работодателя приказ о приеме на работу, кадровом перемещении может быть подписан его уполномоченным представителем на основании приказа и доверенности с соответствующими полномочиями. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

2.10. Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора.

Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении

последний день ежегодного оплачиваемого отпуска при увольнении работника.

Общие основания прекращения трудового договора:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность).
- трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными Федеральными законами.

2.13. Трудовой договор может быть прекращен по инициативе Работодателя на основании и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а по отношению к членам профессионального союза в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется в соответствии со ст. 82 ТК РФ представлять в профком проекты приказов и план мероприятий высвобождения работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ), либо сокращением численности или штата работников учреждения (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ), увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

2.14. Расторжение трудового договора по инициативе работника («по собственному желанию») производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменном виде не позднее, чем за две недели, если иной срок предупреждения в отношении отдельных категорий не установлен действующим законодательством.

По соглашению между работником и Работодателем, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (выходом на пенсию, зачислением в образовательное учреждение и др.), Работодатель расторгает трудовой договор в срок указанный в заявлении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право отозвать заявление, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был, расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.15. Расторжение срочного трудового договора.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

Предупреждение о досрочном расторжении срочного трудового договора осуществляется Работодателем в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.16. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.

Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон трудового договора, которое оформляется в письменном виде.

организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо её реорганизацией;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.19. Отстранение от работы

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральным законом и иными нормативными правовыми актами, и в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА.

3.1. Основные права и обязанности работников.

3.1.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- 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;

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативны акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля над их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным

Если в течение года со дня его применения работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.

Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года применившим его руководителем по собственной инициативе, по просьбе самого работника, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, представительного органа работников, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников – профсоюзного комитета.

Руководитель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников – профсоюзного комитета о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения профсоюзному комитету.

В случае если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

4. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПОДГОТОВКА КАДРОВ

4.1. Медицинские работники обязуются повышать свою квалификацию в системе непрерывного медицинского образования с дальнейшим прохождением аккредитации.

4.2. Работодатель поощряет стремление работников к повышению своего квалификационного и образовательного уровня. Организует на своей базе проведение очных занятий, семинаров, конференций, мастер-классов с привлечением специалистов иных медицинских и образовательных организаций.

4.3. Дополнительное профессиональное образование и повышение квалификации медицинских работников необходимое для исполнения трудовых обязанностей, обеспечивается за счет средств работодателя.

4.4. Работодатель, в зависимости от его потребности в наличии у работника определённого уровня или вида образования, а также трудовых перспектив работника в учреждении, по соглашению сторон может обеспечить расходы на профессиональную переподготовку или дополнительное профессиональное образование работников полностью или частично.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативно правовыми актами относятся к рабочему времени.

В рабочее время не включается время на переодевание и подготовку рабочего места.

5.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочей недели устанавливается для работников учреждения 30 часов в неделю по следующим основаниям: Приказ Минздрава РФ № 225, Министра обороны РФ № 194, МВД РФ № 363, Минюста РФ № 126, Минобразования РФ № 2330, Минсельхоза РФ № 777, ФПС РФ № 292 от 30.05.2003 «Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

5.3. Порядок установления неполного рабочего времени.

По соглашению работника и работодателя как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

5.4. Лица, которым работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

1) беременной женщины;

2) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

3) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.13. Случаи, в которых допускается привлечение работника к сверхурочным работам:

С письменного согласия работника:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии, либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование;

3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

5.14. Работники, которых нельзя привлекать к сверхурочным работам.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

5.15. Ограничение сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд или 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.16. Сменная работа. Графики сменности.

В ГБУЗ ККФПМЦ установлена круглосуточная работа стационарных отделений.

Дежурство медицинских работников производится по графикам сменности.

Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников – профсоюзного комитета.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 2 месяца до введения их в действие.

5.17. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Уполномоченными лицами за учет рабочего времени работников по структурным подразделениям являются ответственные лица структурных подразделений.

Уполномоченным лицам учет рабочего времени вести по учетным формам. Табель учета использования рабочего времени составляется в одном экземпляре уполномоченным на это лицом, после соответствующего оформления передается в бухгалтерию.

Отметки в табеле о причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня, о работе в сверхурочное время и других отступлениях от нормальных условий работы должны быть сделаны только на основании документов, оформленных надлежащим образом

Работникам, работающим по графикам сменности – выходные дни предоставляются поочередно каждой группе работников по графику.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Привлечение других работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только по приказу работодателя и с письменного согласия работника.

6.4. Отпуска.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем, при этом хотя бы одна их частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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 неиспользованногг работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника может быть предоставлен работнику, близкие родственники которого (родители, дети, супруги) являются участниками специальной военной операции.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Работодатель письменно уведомляет работников о предстоящем периоде отпуска не менее чем за две недели до его начала, путем вручения уведомления, оформленного в двух экземплярах один из которых с подписью работника сохраняется в отделе кадров учреждения.

Изменения в графике отпусков допускаются при производственной необходимости, в связи с учебой, выделением санаторно - курортной путевки, изменением условий трудового договора и др.

График отпусков обязателен для работодателя и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Работники, близкие родственники которых являются участниками специальной военной операции, имеют право на получение ежегодного отпуска вне графика, по заявлению. При этом

неиспользованного отпуска, за которые выплачивается денежная компенсация при увольнении, подлежит округлению в пользу работника.

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

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

6.15. Отпуск без сохранения заработной платы

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.

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, 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.

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Труд работников оплачивается в соответствии с действующим трудовым законодательством и Положением об оплате труда ГБУЗ ККФПМЦ, а также иными нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда работников учреждений здравоохранения, в том числе локальными нормативными актами.

7.2. Стимулирующие выплаты, установленные Положением об оплате труда работников ГБУЗ ККФПМЦ, являются элементами системы мотивации персонала и производятся в соответствии с действующим законодательством, настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда работников ГБУЗ ККФПМЦ и другими локальными актами ГБУЗ ККФПМЦ.

7.3. Работодатель обязуется производить оплату труда в денежном выражении.

Заработная плата по заявлению работника переводится в кредитную организацию.

7.4. Работодатель обязан производить выплату заработной платы за отработанное время, 2 раза в месяц - 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным.

Работодатель обязуется выплачивать заработную плату, а также иные выплаты, связанные с трудовыми отношениями (в том числе, на счета сотрудников), при поступлении денежных средств в его распоряжение в течение 1 суток.

7.5. До 25 числа месяца, следующего за расчетным, расчетный отдел бухгалтерии обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выплате. Для извещения работника о составных частях заработной платы, по установленной форме оформляется расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

7.6. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения

8.2.9. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

8.2.10.проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

8.2.11.в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

8.2.12.недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.2.13.информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

8.2.14.принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

8.2.15.расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

8.2.17.обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.2.18.ознакомление работников с требованиями охраны труда;

8.2.19.разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

8.2.20.наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.2.21.финансирование (выделение средств) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования.

8.2.22. гарантии и компенсации в соответствии с результатами СОУТ работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Выдача работникам в соответствии с результатами СОУТ молока, по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока (Приложение № 4 к Коллективному договору).

8.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

8.4.Стороны пришли к соглашению:

9.8. Дополнительные выходные дни, предусмотренные пп. 9.5., 9.6., не подлежат предоставлению в другие периоды или присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску.

9.9. Женщинам-работницам, имеющим трех и более детей, в возрасте до 14 лет включительно, предоставлять один дополнительный выходной день в месяц с сохранением среднего заработка.

9.10. Администрация ГБУЗ ККФПМЦ, за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, имеет право, перечислять на расчетный счет профкома денежные средства на ведение социальной работы в коллективе (приобретение праздничных подарков; туристических и оздоровительных путевок (в том числе для детей работников); проведение праздничных и спортивных мероприятий и др.).

9.11. Организовывать оздоровление работников в специализированных (по профилю «Фтизиатрия») санаториях.

9.12. Работникам - молодым специалистам, не достигшим 35 лет и впервые приступившим к трудовой деятельности непосредственно после освоения программ среднего профессионального медицинского или высшего профессионального медицинского образования, устанавливать ежемесячную стимулирующую выплату и выплачивать ее в размере и порядке, установленном Положением об оплате труда работников ГБУЗ ККФПМЦ в течение одного года непрерывной работы в учреждении.

Профсоюзная организация ГБУЗ ККФПМЦ обязуется:

9.13. Перечислять 40 % профсоюзных взносов в Областной профсоюзный комитет работников здравоохранения.

9.14. Работникам, членам первичной профсоюзной организации выплачивать материальную помощь в размере 5000 (пять тысяч) рублей в случаях:

- смерти близких родственников (родители, дети, супруги, братья, сестры);
- рождения ребенка;
- прекращения трудовых отношений, в связи с выходом на пенсию;
- поступления детей в общеобразовательное учреждение и при завершении обучения в нем;

9.15. В случае смерти работника-члена первичной профсоюзной организации, выплачивать материальную помощь в размере 10000 (десять тысяч) рублей по заявлению лица, принявшего на себя расходы по захоронению по предъявлению свидетельства о смерти.

9.16. Работникам, членам первичной профсоюзной организации, при возникновении трудной жизненной ситуации (пожар, затопление, ущерб в результате противоправных действий), выплачивать материальную помощь, размер которой определяется индивидуально, с учетом масштабности последствий ситуации, но не более 15000 (пятнадцать тысяч) рублей.

9.17. Компенсировать расходы работников-членов профсоюзной организации на летний отдых детей в возрасте до 18 лет, в размере 50% стоимости путевки, но не более 10000 (десять тысяч) рублей за одну путевку.

Работник обязуется:

9.18. При оплате за счет средств ГБУЗ ККФПМЦ образования соответствующего уровня впервые (ординатуры, профессиональной переподготовки), а также дополнительного (последипломного) образования по другой специальности по дополнительному соглашению сторон (договору), отработать в ГБУЗ ККФПМЦ в течение 3- х лет или в течение иного периода, определяемого по письменному соглашению сторон.

9.19. При оплате обучения работника за счет средств учреждения с целью усовершенствования квалификации и развития профессиональных навыков, а так же для участия в семинарах, конференциях и т.д. Работник обязан отработать в ГБУЗ ККФПМЦ в течение 1 года.

9.19. В случае увольнения до истечения сроков установленных в пп. 9.17., 9.18. и (или) срока, обусловленного договором (соглашением) об обучении, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем (в том числе, затраты на проезд и проживание, понесенные работодателем в связи с обучением работника) исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени. Расчет неотработанного времени производится в полных месяцах.

действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

способствовать устойчивой деятельности учреждения, присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием трудового соревнования работников, повышением качества их труда, с установлением совместно с работодателем различных систем мотивации работников;

способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, корпоративной культуры, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы (ст. 29 ТК РФ);

вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК РФ);

контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

10.3. Обязательства работников:

добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК РФ);

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, следовать принципам корпоративной культуры, соблюдать этические стандарты, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности;

способствовать повышению культуры обслуживания пациентов и качества оказываемых медицинских услуг, внедрению новых технологий, использовать передовой опыт;

обеспечивать сохранение врачебной тайны, а также персональных данных, которые стали известны работникам в связи исполнением трудовой функции;

беречь имущество работодателя, ставшую известной работнику при исполнении должностных обязанностей;

создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, ее имуществу, финансам и репутации;

принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся факте администрации;

содержать в порядке свое рабочее место, оборудование, приспособления и документы, передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать санэпидрежим в отделениях и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документации;

Работники несут материальную ответственность в размерах установленных Трудовым кодексом (ст. 241 ТК):

за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

Приложение № 1
к коллективному договору
ГБУЗ ККФПМЦ

СПИСОК
должностей работников, для которых установлен дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда

Наименование должности	Дополнительный отпуск в календарных днях
Администратор	14
Биолог	14
Бухгалтер (ведущий бухгалтер; бухгалтер I, II категории)	14
Буфетчица	14
Водитель автомобиля	14
Вахтер	14
Воспитатель	14
Врач – рентгенолог	21
Врач – торакальный хирург	14
Врач-диетолог	14
Врач анестезиолог-реаниматолог	21
Врач клинической лабораторной диагностики	14
Врач ультразвуковой диагностики	21
Врач функциональной диагностики	14
Врач – хирург	14
Врач- детский хирург	14
Врач-акушер-гинеколог	14
Врач-бактериолог	14
Врач-инфекционист	14
Врач-клинический фармаколог	14
Врач-методист	14
Врач-невролог	14
Врач-оториноларинголог	14
Врач-офтальмолог	14
Врач-педиатр	14
Врач-психиатр-нарколог	14
Врач-пульмонолог	14
Врач-стажер	14
Врач-стоматолог-терапевт	14
Врач-стоматолог-хирург	14
Врач-терапевт	14
Врач-травматолог ортопед	14
Врач-трансфузиолог	14
Врач-уролог	14
Врач-физиотерапевт	14
Врач-фтизиатр	14
Врач-фтизиатр участковый	14
Врач-эндокринолог	14
Врач-эндоскопист	14
Врач-эпидемиолог	14
Гардеробщик	14

Медицинская сестра диетическая	14
Медицинская сестра кабинета врача-специалиста (терапевта, психиатра-нарколога, офтальмолога, уролога, акушера-гинеколога, стоматолога, кабинет функциональной диагностики, отоларинголога, фтизиатра)	14
Медицинская сестра палатная	14
Медицинская сестра перевязочной	14
Медицинская сестра участковая	14
Медицинская сестра по физиотерапии	14
Медицинская сестра процедурной	14
Медицинская сестра стерилизационной	14
Медицинская сестра эндоскопического кабинета	14
Медицинский статистик	14
Медицинский дезинфектор	14
Медицинский лабораторный техник	14
Медицинский регистратор	14
Медицинский психолог	14
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	14
Музыкальный руководитель	14
Начальник контрактной службы	14
Начальник отдела информационных технологий	14
Начальник отдела ГО и МР	14
Начальник отдела кадров	14
Начальник отдела материально-технического снабжения	14
Начальник планово-экономического отдела	14
Начальник службы охраны труда	14
Начальник обособленного подразделения	14
Начальник обособленного структурного подразделения	
Начальник хозяйственного отдела	14
Оператор электронно-вычислительных машин	14
Оператор оборудования по обезвреживанию отходов	14
Оператор стиральных машин	14
Операционная медицинская сестра	14
Официант	14
Парикмахер	14
Плотник	14
Программист (ведущий, 1 категории, 2 категории)	14
Повар	14
Подсобный рабочий	14
Помощник врача-эпидемиолога	14
Провизор	14
Провизор-технолог	14
Программист	14
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	14
Рентгенолаборант	21
Санитарка	14
Санитарка рентгенологического кабинета, отделения	21
Секретарь	14
Сестра-хозяйка	14
Слесарь-сантехник	14
Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования	14
Специалист по кадрам	14
Специалист по охране труда (ведущий, 1 категории, 2 категории)	14

Приложение № 2
к коллективному договору
ГБУЗ ККФПМЦ

СПИСОК
должностей педагогических работников, которым установлен ежегодный удлинённый оплачиваемый отпуск

Наименование должности	Отпуск в календарных дней
воспитатель	56
Музыкальный руководитель	56

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КУЗБАССА

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«КУЗБАССКИЙ КЛИНИЧЕСКИЙ ФТИЗИОПУЛЬМОНОЛОГИЧЕСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ЦЕНТР
ИМЕНИ И.Ф. КОПЫЛОВОЙ» (ГБУЗ ККФПМЦ)

СОГЛОСОВАНО:
Председатель профкома

Л.И.Шагаева
«20» января 2025г.

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач

К.В. Сибиль
«20» января 2025г.

Соглашение по охране труда на 2025 год
ГБУЗ ККФПМЦ

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение
1	2	3	4	5	6	7
1.	Проведение ежегодных замеров заземляющих устройств на омическое сопротивление	шт.	55	100000	-май-октябрь	-инженер-энергетик В.П. Шлейхер
2.	Проведение периодических замеров: 1. сопротивления изоляции силовой и осветительной сети, 2. полного сопротивления цепи «фаза-нуль», 3. проверка наличия цепи между заземленными установками	Точка измерения	1292 1247 4163	250000	-май-октябрь	-инженер-энергетик В.П. Шлейхер
3.	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям. Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.	шт.			- по мере необходимости (срок действия инструкций – 5 лет)	- вед. спец. по ОТ -специалисты по ОТ
4.	Оформление стенда в кабинетах охраны труда	-шт	4	60000	-декабрь	- Нач. службы ОТ М.Ф.Куренышева
5.	Проведение в полном объеме предварительных и периодических медицинских осмотров работников согласно приказу МЗ от 28.01.2021г. № 29н-ФЗ	-чел.	1800	4520000	-в течение года	-руководители подразделений - Нач. службы ОТ М.Ф. Куренышева
6.	Очередное обучение и проверка знаний по охране	-чел	700000	300000	-в течение года	- специалисты по ОТ

	труда руководителей структурными подразделениями их дублеров и специалистов по программе А, Б и оказанию первой помощи пострадавшим.					- руководители подразделений.
7.	Обучение работников рабочих профессий безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии источников опасности, идентифицированных в рамках СОУТ	-чел.	120	200000	-в течение года	- специалисты по ОТ - руководители подразделений.
8.	Обучение и аттестация персонала, к которым предъявляются повышенные требования охраны труда в учебных центрах	-чел.	35	100000	- в течение года	- специалисты по ОТ - руководители подразделений.
9.	Установка искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	-шт.	500	300000	- по мере необходимости в течение года	-инженер-энергетик В.П. Шлейхер - нач. службы ОТ М.Ф. Куренышева
10.	Проведение очередной и внеплановой специальной оценки условий труда на вновь организованные рабочие места	р.м.	250	250000	- в течение года	- специалисты по ОТ - руководители подразделений.
11.	Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ, утв. Приказом Минтруда и соцзащиты РФ от 29.10.2021 г. №767н	шт.		2500000	- постоянно	- нач. контрактного отдела К.Э. Нечаевв - руководители подразделений. - нач. службы ОТ М.Ф. Куренышева
12.	Проведение производственного лабораторного контроля за состоянием условий труда сотрудников больницы	-точек	1500	450000	- в течение года	- специалисты по ОТ - нач. службы ОТ М.Ф. Куренышева
13.	Демеркуризация отработанных ламп с ртутным наполнением в сторонней организации	шт.	4500	135000	- в течение года	-инженер-энергетик В.П. Шлейхер - нач. службы ОТ М.Ф. Куренышева
14.	Поверка диэлектрических бот, перчаток	шт.	25 бот 50 перч.	50000	- в течение года	-инженер энергетик В.П. Шлейхер.
15.	Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами утв. Приказом Минтруда и соцзащиты РФ от 29.10.2021 г. №767н			500000	- в течение года	- врач-эпидемиолог М.В. Кулакова. - нач. службы ОТ М.Ф. Куренышева

Начальник службы охраны труда М.Ф. Куренышева

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВВОХРАНЕНИЯ КУЗБАССА

ГБУЗ «КУЗБАССКИЙ КЛИНИЧЕСКИЙ ФТИЗИОПУЛЬМОНОЛОГИЧЕСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ЦЕНТР ИМЕНИ И.Ф. КОПЫЛОВОЙ»
650036, г. Кемерово, пр-т Химиков, 5
Тел./факс: 8(384-2) 54-46-09
E-mail: 05-guz-okptd@kuzdrav.ru
Web-сайт: www.tubdisp.ru

В Министерство труда и занятости населения Кузбасса

От 23.01.2025 № 150.

ГБУЗ ККФПМЦ, в порядке статьи 50 Трудового кодекса РФ, направялет на уведомительную регистрацию Коллекктивный договор заключенный 20.01.2025 на 2025 г-2028 г.

С уважением,
заместитель главного врача
по кадрам и правовой работе А.М. Чуркина.

Исп. А.М. Чуркина, 8(3842)319664

ФРМР | ФРМО | Новость | Почта Mail | Почта Mail

e.mail.ru/sent/0:17376138810561905286:500000/

Завершить обновление

Право.ru: законода... | О порядке управле... | Система Кадры. Ве... | Парус® Сведение... | ФРМО | НСИ — ФРМО. Спр... | Приказ Минздрава... | Запросы - Service... | Все закладки

mail Главная Почта 999+ Облако Календарь Документы Покупки Mail Space Заметки Контакты Все проекты

Поиск по почте 0/80 баллов

Написать письмо

- Входящие 999+
- Социальные сети 554
- Рассылки 999+
- Госписьма 73
- Новости 611
- Чеки 78
- Deleted Items
- Отправленные 1
- Черновики 2
- Архив
- Спам
- Корзина
- Непрочитанные
- С флагом
- С вложениями
- Новая папка

Ящик переполнен

Увеличить место

Настройки

Распродажа в Oriental.ru Реклама
Лучшие ароматы по лучшей цене!
Перейти

Удалить | В архив | В папку | Спам | ... | Ответить | Переслать

коллективный договор.pdf

Анна Чуркина Сегодня, 13:31

Кому: kd

коллективный договор.pdf

1 файл Скачать (17,3 MB) Сохранить в Облако

ГБУЗ ККФПМЦ направляет на уведомительную регистрацию коллективный договор учреждения на 2025-2028гг.
О результате процедуры регистрации, просим сообщить обратным письмом.

С уважением,
Анна Чуркина*

Ответить | Переслать | Сохранить в заметку | Создать событие

kaspersky

Убрать рекламу за 1 ₽

Реклама
SALE -50
Финальная распродажа -50
Финальная распродажа в Монро. Ещё больше скидок до 50%...
monro.biz
Перейти

Реклама 0+
CHANGAN UNI-K
от 35 000 ₽
Специальная программа ра
Changan запустил специальную кредитную программу «ПСК от...
changanauto.ru
Перейти

Активация Windows
Чтобы активировать Windows, перейдите в раздел "Параметры".

РУС 13:33 23.01.2025

Приложение № 3
к коллективному договору ГБУЗ ККФПМЦ

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома

_____ **Л.И. Шагаева**
«_____»_____2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач ГБУЗ ККФПМЦ

_____**К.В. Сибиль**
«____»_____2025 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
администрации и профсоюзной организации государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Кузбасский клинический фтизиопульмонологический медицинский центр имени И.Ф. Копыловой» на 2025-2028 гг.

Настоящее соглашение может быть откорректировано путем внесения в него изменений и дополнений в части изменения мероприятий предусмотренных в нем и внесений новых мероприятий.

Специалист по связям с общественностью	14
Специалист по социальной работе	14
Специалист по гражданской обороне	14
Специалист контрактной службы (ведущий, 1 категории, 2 категории)	14
Старшая медицинская сестра	14
Старшая медицинская сестра-медицинская сестра – анестезист	21
Старшая операционная медицинская сестра	14
Старший провизор	14
Старший фармацевт	14
Стерилизаторщик материалов	14
Статистик	14
Столяр	14
Тракторист	14
Техник (техник I, II категории)	14
Уборщик производственных помещений	14
Уборщик служебных помещений	14
Уборщик территории	14
Фармацевт	14
Фельдшер-лаборант	14
Швея	14
Штукатур	14
Заведущий производством	14
Шеф-повар	14
Экономист (ведущий экономист, экономист I, II категории)	14
Экономист по договорной и претензионной работе (ведущий экономист по договорной и претензионной работе, экономист по договорной и претензионной работе I, II категории)	14
Электрогазосварщик	14
Электромонтер станционного оборудования телефонной связи	14
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	14
Юрисконсульт (ведущий юрисконсульт)	14

Главный врач	14
Гладильщик	14
Главный бухгалтер	14
Дворник	14
Делопроизводитель	14
Диспетчер	14
Документовед	14
Заведующий аптекой - провизор	14
Заведующий канцелярией	14
Заведующий клинико-диагностической и бактериологической лабораторией – врач-бактериолог	14
Заведующий отделением – врач – рентгенолог	21
Заведующий отделением – врач анестезиолог-реаниматолог	21
Заведующий отделением - врач – торакальный хирург	16
Заведующий отделением - врач-фтизиатр	14
Заведующий прачечной	14
Заведующий ОМО	14
Заведующий складом	14
Заведующий физиотерапевтическим кабинетом-врач-физиотерапевт	14
Заведующий кабинетом функциональной диагностики-врач-функциональной диагностики	14
Заведующий хозяйством	14
Заведующий центральным складом	14
Заместитель главного бухгалтера	14
Заместитель главного врача по экономике	14
Заместитель главного врача по медицинской части	14
Заместитель главного врача по амбулаторной помощи	14
Заместитель главного врача по кадрам и правовой работе	14
Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе	14
Заместитель главного врача по организационно-методической работе	14
Заместитель главного врача по сестринскому делу	14
Заместитель главного врача по АХЧ	14
инженер (ведущий инженер, инженер I, II категории)	14
Инженер по охране окружающей среды (эколог)	14
Инженер-сметчик	14
Инженер-энергетик (ведущий, 1 категории, 2 категории)	14
Инженер-программист (ведущий, I категории, II категории)	14
Инженер по защите информации (ведущий, 1 категории, 2 категории)	14
Техник-программист (ведущий, I категории, II категории)	14
Программист	14
Инструктор по лечебной физкультуре	14
Кассир	14
Кастелянша	14
Кладовщик	14
Культорганизатор	14
Кухонный рабочий	14
Лаборант	14
Лифтер	14
Маляр, штукатур	14
Машинист насосных установок	14
Медицинская сестра	14
Медицинская сестра-анестезист	21

за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ);

10.4. Работники, избранные в состав профкома, могут быть переведены на другую работу или подвергнуты дисциплинарным взысканиям, в том числе увольнению, в соответствии с требованиями ст. 374 - 376 ТК РФ.

10.5. Председателю профкома, после окончания выборных полномочий, предоставить работу в соответствии со специальностью, а при ее отсутствии – другую равноценную должность.

10.6. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

10.7. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в части реализации настоящего договора; а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников.

10.8. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии необходимых локальных нормативных актов по труду и социально-экономическим вопросам развития учреждения, а также проекты таких положений.

10.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор или уполномоченные ими лица.

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

10.11. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

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

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

10.13. Если условия финансово-хозяйственной деятельности учреждения ухудшаются или по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора, действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

9.20. Соблюдать действующие в учреждении локальные нормативные и нормативные правовые акты, в том числе, устанавливающие ограничения в связи с работой в медицинской организации (ст. 74 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»), нормы и принципы корпоративной этики.

10. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились проводить политику, направленную на улучшение культуры обслуживания пациентов и повышение качества оказываемых медицинских услуг, на повышение квалификации и профессионального мастерства персонала, на подчинение работников Правилам внутреннего трудового распорядка, следование корпоративной культуре и соблюдение действующих этических стандартов, на обеспечение работодателем норм труда.

10.1. Работодатель обязуется:

ежемесячно и бесплатно, на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, перечислять на счет профкома денежные средства из их заработной платы в размере 1 % от заработной платы;

выделить профсоюзному комитету помещение для ведения профсоюзной работы, средства связи, при необходимости транспорт;

разрешить проведение в рабочее время профсоюзных собраний, конференций, обучение профсоюзного актива;

бесплатно производить машинописные и множительные работы для нужд профсоюзного комитета;

добиваться успешной деятельности учреждения на основе внедрения новых технологий, методов диагностики и лечения, повышения материального благосостояния работающих, их профессионального уровня, не допускать случаев снижения оплаты труда ниже уровня минимального размера, установленного действующим законодательством;

обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

создавать условия для профессионального роста работников, внедрения новых достижений науки в диагностике и лечении;

осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания работающих, организацию их отдыха и досуга;

предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, соглашениями;

сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, посредством переговоров разрешать трудовые споры, возникающие у работников;

соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными

8.4.1.Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников учреждения в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях по установленным нормам оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи (ст.216.3. ТК РФ Обеспечение права работников на санитарно-бытовое обслуживание).

8.4.2.Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст. 72.2. ТК РФ «Время простоя»).

8.4.3.Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст.216.1. ТК РФ «Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда»).

8.4.4. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в не отапливаемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Установить порядок прекращения работы, с оплатой простоя согласно действующего законодательства (ст. 109 ТК РФ «Специальные перерывы для обогревания и отдыха»). В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ КОЛЛЕКТИВА.

Работодатель обязуется:

9.1. Содействовать в обеспечении обустройства служебных комнат, мест приема пищи сотрудников.

9.2. Вести учет сотрудников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ежегодно пересматривать данный список. При выделении жилья, в соответствии с законодательством Кемеровской области-Кузбасса о долгосрочных целевых жилищных займах, жилищных субсидиях и развитии ипотечного жилищного кредитования в Кемеровской области-Кузбасса, руководствоваться имеющейся очередностью.

9.3. Организовывать диспансерное наблюдение, в качестве лиц, находящихся или находившихся в контакте с источником туберкулеза, по месту работы. Проводить обязательные медицинские осмотры и медицинские освидетельствования работников согласно нормативным правовым актам.

9.4. Поддерживать инициативы работников по созданию различных секций, кружков, обществ, деятельность которых направлена на внедрение и развитие корпоративной культуры, повышение профессионального мастерства, укрепление здоровья, реализацию творческих, спортивных и иных увлечений работников.

9.5. Работникам – отцам, предоставлять при рождении ребенка одного дополнительного выходного дня с сохранением средней заработной платы, который может быть использован по письменному заявлению в течение 1 месяца после рождения ребенка.

9.6. Работникам – родителям детей, идущих в первый класс общеобразовательной школы для сопровождения ребенка, предоставлять 1 сентября (или следующий за ним день, в случае если 1 сентября по календарю является выходным днем) дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

9.7. Работники, ответственные за составление графиков выходов в подразделениях составляют (корректируют) такие графики с учетом дополнительных дней отдыха, предоставляемых по настоящему коллективному договору.

от работы, определенной трудовым договором, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата производится в порядке, установленном Положением об оплате труда работников ГБУЗ ККФПМЦ и действующим законодательством.

7.6.1. Труд работников при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (командировка, отпуск, временная нетрудоспособность и т.д.) производится:

- при отработке нормы рабочего времени отсутствующего работника в соответствии с должностным окладом включая стаж, категорию и т.д. исполняющего обязанности, согласно соответствующему разделу Положения об оплате труда работников ГБУЗ ККФПМЦ.

- в свое рабочее время - по соглашению сторон в соответствии с квалификацией.

7.7. Доплата за работу в ночное время производится согласно ст. 154 ТК РФ и постановлению Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011 № 124.

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов. Доплаты медицинскому персоналу за работу в ночное время производятся согласно соответствующему разделу Положения об оплате труда работников ГБУЗ ККФПМЦ.

7.8. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска, учитывается средняя заработная плата за последние двенадцать календарных месяцев.

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

8.1. Работодатель признает своей обязанностью обеспечивать безопасные условия труда в соответствии с требованиями нормативных документов по охране труда, внедрять современные средства индивидуальной и коллективной защиты, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний.

Для реализации этих задач Работодатель и Работники договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению условий труда.

8.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

8.2.1. выделение на мероприятия по охране труда (Соглашение, Приложение № 3 к Коллективному договору) средства в объеме, предусмотренном бюджетным финансированием.

8.2.2. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, при использовании применяемых в работе инструментов, сырья и материалов;

8.2.3.функционирование системы управления охраной труда;

8.2.4. применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

8.2.5. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

8.2.6. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

8.2.7.обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

8.2.8.недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

за таким работником сохраняется право на отпуск по графику. Заявление о предоставлении отпуска вне графика, должно поступить Работодателя не позднее 4 (четырех) рабочих дней.

6.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск в Учреждении предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

6.6. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается согласно Приложению № 1 к коллективному договору.

6.7. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам, устанавливается согласно Приложению № 2 к коллективному договору, при наличии соответствующей лицензии.

6.8. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена в удобное время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.9. Выплата отпускных производится за 3 рабочих дня до начала отпуска.

6.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого устанавливается соглашением между работником и работодателем.

6.11. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска.

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.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.12. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска.

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

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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин.

6.13. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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 основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков 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).

6.14. Реализация права на отпуск при увольнении работника

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Исчисление количества дней отпуска при увольнении осуществляется исходя из фактически отработанного времени. Дробное количество дней

(листок нетрудоспособности, справки о выполнении государственных или общественных обязанностей и т.п.).

Для отдельных категорий работников, чья трудовая функция связана с обеспечением непрерывного процесса оказания медицинской помощи, устанавливается работа в режиме гибкого рабочего времени по скользящему графику с суммируемым учетом рабочего времени. Учетный период составляет три месяца. Начало, окончание и общая продолжительность рабочего времени проставляется в графике.

График работы должен быть составлен руководителем структурного подразделения, согласован с профсоюзной организаций, с работниками отдела кадров и планово-экономического отдела и утвержден главным врачом или уполномоченным лицом, доведен до сведения каждого указанного в нем работника под подпись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. В графике должно быть отражено количество запланированных рабочих часов и выходных дней по числам месяца, общее количество отработанных часов в месяц по плану, норма рабочих часов в месяц по производственному календарю. Оригинал утвержденного графика хранится в подразделении и при необходимости копия графика может быть выдана работнику на руки.

5.18. Работа водителей может осуществляется как по основному графику, так и на условиях ненормированного рабочего дня в порядке, предусмотренном ст. 101 ТК РФ.

Режим работы каждого водителя определяется согласно заключенному с ним трудовому договору.

Количество и продолжительность рабочих смен при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного непрерывного отдыха (далее - еженедельный отдых) предоставляются на общих основаниях.

Согласно п. 5 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей, утвержденных приказом Минтранса РФ от 16.10.2020 № 424, нормальная продолжительность рабочего времени водителей не может превышать 40 часов в неделю, а с учетом специфики деятельности ГБУЗ ККФПМЦ – 30 часов в неделю.

Водитель может эпизодически привлекаться работодателем к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для него графиком работы, как до начала рабочей смены, так и после.

Для работников, замещающих должности водителей, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в три месяца.

5.19. В связи с организацией непрерывного лечебного процесса, на основании ходатайства руководителя структурного подразделения и согласия работника, допускается рабочая смена до 24 часов в сутки.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

6.2. Перерывы для отдыха и питания.

Минимально допустимая продолжительность перерыва для отдыха и питания в учреждении составляет 30 минут.

Работникам, работающим по графикам сменности или которым по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, разрешается принимать пищу и обеспечивается возможность отдыха в рабочее время, не покидая рабочего места.

6.3. Выходные дни.

Выходные дни определяются с учетом режима работы работников и графиком выходов.

Всем работникам ГБУЗ ККФПМЦ, работающим в режиме пятидневной рабочей недели, предоставляется два выходных дня в неделю: суббота и воскресенье.

5.5. Условия труда при работе на неполном рабочем времени.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и иных трудовых прав.

5.6. Продолжительность работы накануне праздничных дней.

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

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

К таким работникам относятся работающие по графикам сменности, которым рабочая смена не сокращается.

5.7. Работа в ночное время.

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

5.8. Продолжительность работы в ночное время сокращается на 1 час. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Всем работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.

5.9. Работники, которые не допускаются к работе в ночное время:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением некоторых лиц, в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Только с письменного согласия и при обязательном письменном ознакомлении с правом отказаться от такой работы могут привлекаться к работе в ночное время:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными и членами семьи в соответствии с медицинским заключением;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста, - если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

5.10. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

5.11. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство).

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

Работа по совместительству оформляется трудовым договором.

5.12. Сверхурочная работа – это работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учётный период.

договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.3. Ответственность сторон трудового договора

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

3.4. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.5. Поощрения за успехи в работе

Основанием для поощрения работника является: образцовое выполнение должностных обязанностей, продолжительная и безупречная работа, за другие достижения в труде.

Применяются следующие поощрения: объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, награждение грамотой.

Допускается одновременное применение к работнику нескольких поощрений.

Поощрения объявляются приказом по предприятию, доводятся до сведения трудового коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

3.6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в комиссию по трудовым спорам учреждения, государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.1.2. Работники обязаны:

- работать честно и добросовестно, исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать дисциплину труда, во время приходить на работу, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, рационально использовать рабочее время, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты, Работодателя;

- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии гигиене труда и инструкциям, работать в выданной спецодежде, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

- проводить санитарно-просветительную работу с населением, согласно действующим методическим указаниям;

- повышать качество и культуру оказания медицинской помощи населению;

- внедрять в практику современные достижения медицинской науки;

- содержать в порядке свое рабочее место;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- в случае чрезвычайной ситуации принять меры к ее устранению и сообщить о случившемся администрации;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;

- не разглашать сведения, составляющие врачебную, служебную или иную тайну;

- вести себя корректно, достойно, не допуская отклонений от признанных норм делового общения;

- соблюдать этический кодекс работника, нормы этики и деонтологии;

- в установленном порядке проходить аттестацию на присвоение квалификационной категории и аккредитацию специалиста;

3.2. Основные права и обязанности Работодателя

3.2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

При расторжении трудового договора по соглашению сторон, работнику может быть выплачена компенсация, в размере, определяемом письменным соглашением о расторжении трудового договора, но не более 2 кратного среднего заработка.

2.17. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя.

Трудовой договор может быть расторгнут Работодателем в случаях:

- ликвидации организации;
- сокращения численности или штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

1. прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

2. появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - Работодателя или объекта, где по поручению Работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

3. разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной, врачебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

4. совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

5. установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- представления работником Работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- в других случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.18. Другими основаниями прекращения трудового договора являются:

- истечение срока трудового договора за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества

трудового договора подлежат все лица, поступающие на работу в учреждения здравоохранения.

2.11. Испытание при приеме на работу.

При заключении трудового договора в нем соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей обособленных структурных подразделений - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

2.12. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

В день увольнения Работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью Трудового кодекса Российской Федерации.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы, или

ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.4. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

2.5. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем. Либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя, что считается заключением трудового договора независимо, от того был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то трудовой договор аннулируется. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных законодательством.

2.7. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в ГБУЗ ККФПМЦ, обязано предъявить в отдел кадров следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда работник поступает на работу впервые или трудовой договор заключается на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

В отдельных случаях с учетом специфики работы учреждения и его отдельных структурных подразделений, положений ТК РФ, федеральных законов, указов Президента РФ и постановлений Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым 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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного Работодателя.

Сторонами трудового договора являются Работодатель и работник.

От имени Работодателя, согласно Уставу при заключении, расторжении и изменении трудового договора выступает главный врач.

Приказом главного врача может быть определено уполномоченное лицо, выступающее представителем от имени Работодателя при заключении, расторжении и изменении трудового договора, при оформлении приказов о приеме на работу, увольнении работников или приказов о кадровом перемещении и предоставлении отпусков. Такое уполномоченное лицо действует на основании приказа главного врача и доверенности с указанием в ней соответствующих полномочий.

2.2. Содержание трудового договора

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование Работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе Работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).
- наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- условия оплаты труда (в том числе, размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, компенсационные и стимулирующие выплаты;
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного Работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными условиями труда, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Кемеровской области «О здравоохранении», другими законодательными актами и направлен на обеспечение защиты социально-экономических прав и интересов работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Кузбасский клинический фтизиопульмонологический медицинский центр имени И.Ф. Копыловой» (далее — работники).

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности для работников и работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, установленных настоящим договором.

1.2. Сторонами настоящего договора являются:

работники государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Кузбасский клинический фтизиопульмонологический медицинский центр имени И.Ф. Копыловой» в лице председателя первичной профсоюзной организации ГБУЗ ККФПМЦ (далее - профком) действующего на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

работодатель - в лице главного врача учреждения, действующего на основании Устава учреждения.

1.3. Настоящий договор является локальным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в коллективе между работниками и работодателем. Его положения являются обязательными для работодателя, всех работников и подразделений учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор заключается на три года, вступает в силу со дня подписания и может быть пролонгирован также, на срок до трех лет. Предложение о продлении действия Договора вноситься Сторонами за три месяца до окончания срока его действия. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров, обязана в семидневный срок начать переговоры.

Заключение коллективного договора, внесение в него изменений и дополнений осуществляется на заседании двусторонней комиссии, формируемой на паритетных началах в составе представителей работников учреждения и работодателя приказом работодателя. Комиссия обеспечивает ведение коллективных переговоров по заключению Коллективного договора, подготовку его проекта, заключение Коллективного договора и контроль его выполнения.

1.5. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые для работников работодателем с учетом его финансового и экономического положения, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.7. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице ее профсоюзного комитета полномочным представителем работников учреждения, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, международным, федеральным и региональным законодательством, регулирующим трудовые и социальные правоотношения, а также действующими соглашениями.

Все основные вопросы трудовых и социальных отношений решаются работодателем и профсоюзным комитетом совместно. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более