

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель Совета трудового  
коллектива ГБУ РО НД

А.Г. Дунаев

«22» октября 2020 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Главный врач ГБУ РО НД

Е.В. Мальшко

«22» октября 2020 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Государственного бюджетного учреждения  
Ростовской области  
«Наркологический диспансер»  
на 2020 – 2023 гг.**

Коллективный договор прошёл уведомительную  
регистрацию в управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный № 14536/20-2036  
от 15 декабря 2020

г. Ростов-на-Дону  
2020 год

# Коллективный договор

## Раздел 1. Общие положения

**Статья 1.** Настоящий Коллективный договор заключается между работодателем в лице главного врача государственного бюджетного учреждения Ростовской области «Наркологический диспансер» Малышко Елены Владимировны, далее по тексту «Работодатель» и коллективом работников диспансера в лице председателя Совета трудового коллектива Дунаева Александра Георгиевича, далее по тексту «Совет» и распространяется на всех работников диспансера, в том числе его филиалов, и действуют далее независимо от изменения формы собственности и численности работников.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работником и работодателем.

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, а также некоторые иные вопросы.

Также, предметом договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

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

**Статья 2.** «Работодатель» признаёт роль «Совета» в представлении интересов всех работников диспансера, на которых распространяется действие настоящего договора и право Совета принимать участие в решении вопросов, затрагивающих настоящую и будущую работу диспансера и его работников. Тем самым «Работодатель» берёт на себя обязанность учитывать мнение «Совета» до окончательного принятия решений о любых изменениях, которые могут отразиться на работниках диспансера.

**Статья 3.** Целью настоящего договора является регулирование взаимоотношений между «Работодателем» и «Советом» по обеспечению безопасных условий труда, занятости работников, а также эффективной работы.

**Статья 4.** «Работодатель» и «Совет» признают, что гарантии занятости и интересов работников обеспечивают достижение наилучших результатов работы диспансера.

**Статья 5.** «Совет» признаёт роль «Работодателя» в организации, планировании и управлении работы диспансера.

**Статья 6.** «Работодатель» и «Совет» обязуются выполнять Положения, сформулированные в настоящем договоре, а «Совет» обязуется воздержаться от организации забастовок в период действия договора в случае его безусловного выполнения «Работодателем». Персонал, обеспечивающий непрерывный лечебно-диагностический процесс в забастовке не участвует.

**Статья 7.** Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон.

**Статья 8.** «Работодатель» и «Совет» пришли к соглашению, что изменения и дополнения действующего коллективного договора, которые устанавливают дополнительные трудовые и социально-бытовые льготы для всех без исключения работников диспансера по сравнению с Законодательством РФ, действующем на территории РФ межгосударственными, международными нормами о труде и правовыми нормами, закреплёнными в действующем договоре должны быть закреплены и могут вноситься в действующий договор совместным решением «Работодателя» и «Совета», с дальнейшим оповещением всех работников о внесении в договор данных изменений и дополнений.

В том случае, когда «Работодатель» и «Совет» вносят в действующий договор дополнительные трудовые и социально-бытовые льготы отдельным категориям работников, то данные изменения и дополнения действующего коллективного договора должны быть утверждены на собрании трудового коллектива работников диспансера.

«Работодатель» и «Совет» пришли к соглашению, что нарушение требований данной статьи о порядке внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор, дает основания любой стороне договора считать данные изменения и дополнения договора не имеющих юридической силы.

**Статья 9.** Настоящий коллективный договор предусматривает, что «Совет» вправе в случае принятия «Работодателем» решений, нарушающих условия принятого договора, внести «Работодателю» представление «Совета» об устранении этих нарушений.

## **Раздел 2. Обязательства по развитию диспансера**

**Статья 10.** Стороны, заключающие коллективный договор, признают его важное значение в целях развития диспансера и благополучия работников. Своей обязанностью «Работодатель» признает обеспечение занятости работников, совершенствование оплаты и условий труда.

**Статья 11.** «Работодатель» обязуется:

приобретать современное медицинское оборудование, аппаратуру для лечения и обследования больных при наличии денежных средств.

**Статья 12.** «Работодателю» дано право:

использовать современную диагностическую и лечебную аппаратуру для представления медицинской помощи больным. Устанавливать индивидуальные нормы нагрузки труда медицинским работникам по согласованию с «Советом».

### **Раздел 3. Оплата труда**

**Статья 13.** В целях усиления материальной заинтересованности работников диспансера в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации, заработная плата включает: должностные оклады по занимаемой должности (профессии), выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, и выплат в соответствии с Положением ГБУ РО НД о предоставлении платных медицинских услуг физическим и юридическим лицам (при условии осуществления данного вида деятельности).

Оплата труда работников ГБУ РО НД производится на основании Положения «Об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ростовской области «Наркологический диспансер» (Приложение №7), разработанных ГБУ РО НД в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Областным законом Ростовской области от 03.10.2008г. № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 N 222 "О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области", приказами министерства здравоохранения Ростовской области и иными действующими нормативными правовыми актами и утвержденными «Работодателем» и «Советом» на общем собрании коллектива.

**«Работодатель» обязуется:**

- оплату труда работникам диспансера производить в строгом соответствии с действующими Положениями и условиями оплаты труда работников здравоохранения;

- размеры должностных окладов, их повышение, отдельные доплаты, выплаты работникам диспансера производить в порядке и по условиям установленным действующим законодательством;

- своевременно вносить изменения в условия тарификации работников на основании соответствующих правовых нормативных актов;

- в случае принятия в субъекте РФ решения об увеличении величины ставки заработной платы, должностных окладов по сравнению с принятыми

на Федеральном уровне, производить исчисление должностных окладов и ставок заработной платы с учетом изменений;

-сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от работы, среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.187 ТК РФ);

-для всех случаев определения размера средней заработной платы расчет средней заработной платы производить в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Порядка исчисления среднего заработка, утверждаемого Правительством РФ.

**Статья 14.** Оплата труда работников зависит от количества и качества труда, максимальным размером не ограничивается; состоит из гарантированной заработной платы (оклада (ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера), которая выплачивается 22-го числа каждого текущего месяца и 7-го числа месяца, следующего за отчетным, по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке за счет диспансера.

Заработная плата зачисляется на лицевые счета в течении 3-х дней. Отдельным соглашением могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При уклонении работника от получения оплаты работодатель вправе перечислить за счёт диспансера причитающуюся ему денежную сумму почтовым (или иным) переводом по последнему известному адресу.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

**Статья 15.** Работники, направленные в служебные командировки, оформляются согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 13.10.2008г. №749.

Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни.

Работникам, согласно Постановлению Правительства РФ от 02.10.2002г №729 "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств Федерального бюджета", установлены следующие размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации:

- размер суточных составляет 100 руб. за каждый день нахождения в командировке на территории Ростовской области. Суточные сверх установленной нормы выплачиваются работникам за счет средств от приносящей доход деятельности в размере 700 руб. за каждый день нахождения в командировке на территории Российской Федерации.
- расходы по найму жилого помещения в служебной командировке, подтвержденные документально, возмещаются в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 руб. в сутки за счет целевых средств и средств на финансовое обеспечение выполнения государственного задания. За счет средств от приносящей доход деятельности в размере фактических расходов. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы – 12 руб. в сутки.
- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) возмещаются работникам учреждения в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда.

**Статья 16.** Выплата за классность водителям автомобилей устанавливается водителям автомобилей всех типов: Имеющим 1-й класс – в размере до 23 процентов, 2-й класс – в размере до 9 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

**Статья 17.** Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" в размере, установленном Приложением № 2 к Коллективному договору.

**Статья 18.** Оплата труда главного врача диспансера производится в соответствии с трудовым договором, заключенным им с Министерством здравоохранения Ростовской области и Положением о предоставлении платных медицинских услуг физическим и юридическим лицам ГБУ РО НД.

#### **Раздел 4. Режим рабочего времени, время отдыха**

**Статья 19.** «Работодатель» и «Совет» обязуется строго выполнять Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

**Статья 20.** Устанавливается ежемесячный учет рабочего времени для всех сотрудников диспансера. Для подразделений с круглосуточным режимом работы устанавливается учет рабочего времени продолжительностью 3 месяца (Приложение №5). Продолжительность

ежедневной работы (смены) определять графиком сменности, утвержденным главным врачом (начальником филиала), согласованным с «Советом».

**Статья 21.** Врачам, медицинским сестрам, санитаркам, сторожам, вахтерам, лифтерам, может быть установлена продолжительность смены до 24 часов (кроме водителей санитарного транспорта) по заявлению работника и с предварительного согласования с «Советом». (Приложение № 5).

**Статья 22.** «Работодатель» обязуется руководствоваться статьей 99 ТК РФ об ограничении сверхурочных работ не более 4-х часов два дня подряд и не более 120 часов в год. «Работодатель» может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством РФ, с учетом мнения «Совета».

«Работодатель» может применять сверхурочные работы в случаях и порядке, предусмотренном ст. 99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника с учетом мнения «Совета».

**Статья 23.** Совместительство может предоставляется работникам по их заявлению при наличии вакантных должностей. Регулируется с учетом Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003г. №41

"Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

Продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

для медицинских работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для медицинских работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю;

для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. При этом продолжительность работы по совместительству по конкретным должностям в учреждении устанавливается в порядке, определяемом органами государственной власти субъекта Российской Федерации – Ростовской области;

для младшего медицинского персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

**Статья 24.** Отпуска.

«Работодатель» обязуется предоставлять работникам ежегодные отпуска продолжительностью 28 календарных дней без учета нерабочих праздничных

в соответствии с утвержденным графиком отпусков, который составляется и доводится под роспись до каждого работника за 2 недели до начала календарного года, с учетом мнения «Совета».

В случае отступления от графика отпусков, работник обязан не менее чем за две недели обратиться к «Работодателю» с заявлением о переносе даты начала очередного отпуска и его периоде.

Право на первый отпуск возникает после шести месяцев непрерывной работы работника в диспансере на основании заявления, поданного не позднее, чем за пять рабочих дней до его начала.

Если работник переведен в порядке перевода с предыдущего места работы, отпуск может быть предоставлен по желанию работника и по усмотрению администрации ранее шести месяцев.

В исключительных случаях допускается перенесение отпуска на следующий год. Отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за которым он предоставляется. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного отпуска лицам моложе 18 лет. С разрешения «Работодателя» допускается разбивка очередного отпуска на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

В случае заболевания работника во время нахождения в ежегодном отпуске, дни болезни, подтвержденные официальным документом медицинского учреждения в срок отпуска не засчитываются, и отпуск продлевается на срок болезни.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

**Статья 25.** Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются медицинским работникам в соответствии с результатами специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" в размере, установленном Приложением № 4 к Коллективному договору.

**Статья 26.** «Работодатель» обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуска без сохранения заработной платы в случаях:

- бракосочетания, рождения ребенка, смерти близких родственников (*отец, мать, братья, сестры, дети, муж, жена, дед, бабушка, опекун и попечитель*) – до 5 календарных дней.

- отцам, матерям, дедушкам, бабушкам, дети которых идут в 1-4 класс 1 сентября – в День знаний.

- отцам, матерям, дети которых окончили выпускные классы 9 и 11 – 1 календарный день, непосредственно в день Последнего звонка и Выпускного вечера (Бала Выпускников).

- женщинам по уходу за ребенком по достижению ребенком 3-х летнего возраста.

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в год.

- участникам войн - до 35 календарных дней в год.

- работающим инвалидам - 60 календарных дней в год.
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечий, полученных при выполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в год.
- в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

**Статья 27.** Работникам могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы, которые по заявлению работника оформляются приказом «Работодателя» до ухода в отпуск на срок, согласованный с администрацией.

## **Раздел 5. Охрана труда**

**Статья 28.** «Работодатель» обязуется:

Обеспечить полное выполнение мероприятий, предусмотренных соглашением об охране труда. Организовать контроль со стороны администрации по всем вопросам охраны труда.

Проводить мероприятия по совершенствованию и облегчению труда врачей, среднего и младшего медицинского персонала и прочего персонала, для чего оснастить отделения и кабинеты необходимой техникой, аппаратурой и оборудованием.

Обеспечивать работников спецодеждой и инвентарем в соответствии с установленными нормами.

**Статья 29.** Допускать к работе вновь поступивших работников, а также переводимых с одной работы на другую, только после получения ими вводного инструктажа на рабочем месте по правилам техники безопасности, противопожарной безопасности и производственной санитарии. Обеспечить проведение на рабочих местах повторного инструктажа по безопасным приемам и методам работы не реже одного раза в полугодие.

**Статья 30.** «Работодатель» не в праве отозвать работника из отпуска без его согласия. Компенсация за неиспользованный отпуск не допускается, за исключением случаев увольнения работника. Часть отпуска превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменено денежной компенсацией (для лиц с ненормированным рабочим днем) в пределах фонда оплаты труда (Приложение №6).

**Статья 31.** В соответствии со ст. 222 Трудового Кодекса РФ и установленными результатами, проведенной специальной оценки условий труда Работникам с вредными условиями труда, работа в которых дает право бесплатной выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов установить размер компенсационной выплаты в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н. Денежная компенсация в размере, эквивалентном стоимости молока жирностью не менее 2,5% в розничной торговле на территории Ростовской области. Компенсационная выплата производится 1 раз в месяц. Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко в розничной торговле на территории Ростовской области на основе данных Ростовстата.

**Статья 32.** «Совет» обязуется:

- систематически контролировать состояние охраны труда;
- контролировать выполнение графика отпусков сотрудников.

## **Раздел 6. Прием на работу, порядок расторжения трудового договора, повышение квалификации и подготовка кадров диспансера**

**Статья 33.** «Работодатель» обязуется:

- осуществлять прием на работу граждан на основании заключенного письменного трудового договора с работником при наличии документов, разрешающих работать по специальности, с ознакомлением под роспись каждого с его должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка для работников диспансера, коллективного договора;

- расторжение трудового договора с работником осуществляется только на основании Трудового Кодекса Российской Федерации;

- информировать трудовой коллектив об изменении статуса учреждения и его формы собственности;

- увольнение работников, являющихся членами «Совета», по инициативе «Работодателя» по п. 2, 3, 5 ст.81 ТК РФ осуществлять с учетом Совета трудового коллектива ГБУ РО НД;

- обеспечивать повышение квалификации работников диспансера в соответствии с законодательством РФ.

**Статья 34.** «Совет» обязуется:

- осуществлять контроль за правильностью заключения и расторжения трудового договора работников с «Работодателем», подготовкой и переподготовкой кадров, оказывать помощь «Работодателю» в организации работы по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

## **Раздел 7. Социальное развитие трудового коллектива, удовлетворение интересов и нужд сотрудников**

**Статья 35.** «Работодатель» обязуется:

- в установленный срок представить органам Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах, определенных Федеральным законом № 27-ФЗ от 01.04.1996г.

**Статья 36.** «Совет» обязуется:

- вовлекать медицинских работников в систематические занятия физической культурой и спортом;

- оказывать помощь в приобретении путевок в пансионаты, дома отдыха, санатории работникам диспансера и их детям в лагеря, применять на

практике существующие положения по возмещению частичной стоимости за приобретение путевок;

## **Раздел 8. Дополнительные гарантии**

**Статья 37.** «Работодатель» обязуется:

В течение двух лет не увольнять с работы членов «Совета» после их переизбрания, кроме случаев ликвидации учреждения или совершения ими виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения п. 2, 3, 5 ст.81 ТК РФ с предварительного согласия «Совета».

Разрешить проведение в рабочее время собраний трудового коллектива.

Приглашать председателя СТК на свои совещания с правом совещательного голоса.

## **Раздел 9. Разрешение трудовых споров**

**Статья 38.** «Работодатель» и «Совет» берут на себя обязательства в течение всего периода коллективного договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникающих трудовых споров (индивидуальных и коллективных).

**Статья 39.** В возникновении индивидуальных и коллективных трудовых споров «Работодатель» и «Совет» обязуются соблюдать существующий порядок разрешения этих споров в соответствии с законодательством.

**Статья 40.** Требования «Совета» отклоненные, либо удовлетворенные частично рассматриваются примирительной комиссией, либо по просьбе и инициативе обеих сторон другими государственными органами по защите социально - экономических интересов трудящихся. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительной процедуре.

## **Раздел 10. Переходные положения.**

**Статья 41.** Коллективный договор действует с 22 октября 2020 года по 21 октября 2023 года. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

Изменения и дополнения коллективного договора, а также приложений к нему, в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию или при необходимости, вызванной изменением в законодательстве, в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение пяти рабочих дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

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

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.

Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения «Работодателя», о чем составляется соответствующий документ.

## **Приложения к коллективному договору.**

Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников диспансера.

Приложение №2. Перечень подразделений и должностей работа в которых дает право работникам на повышение окладов (ставок) в связи с вредными и (или) опасными условиями труда.

Приложение №3. Перечень подразделений при работе в которых производится доплата за работу в ночное время.

Приложение №4. Список профессий и должностей, занятие которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Приложение №5. Перечень подразделений с круглосуточным режимом работы.

Приложение №6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Приложение №7. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ростовской области «Наркологический диспансер».

Приложение № 8 Положение об организации работы по охране труда.