



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КУЗБАССА
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«КИСЕЛЕВСКИЙ ДОМ РЕБЕНКА «ТЕРЕМОК»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Киселевский городской округ
2021г.**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в учреждении на основе взаимных интересов Сторон (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель – в лице главного врача Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Киселевский дом ребенка «Теремок» (далее ГБУЗ КДР «Теремок») Гриськова Игоря Васильевича, действующего на основании Устава учреждения,

именуемый далее «Работодатель»

и работники учреждения, интересы которых представляет их представитель – председатель профсоюзного комитета Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Киселевский дом ребенка «Теремок» (далее ГБУЗ КДР «Теремок») Анорина Светлана Васильевна (далее Профком), уполномоченного на представительство Уставом профсоюза работников здравоохранения РФ (решением собрания трудового коллектива);

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, региональным Соглашением на 2020 - 2023 годы, и распространяется на всех работников учреждения, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждении здравоохранения.

1.5. Нормы регионального соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

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

При реучреждении (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реучреждения. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.10. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников учреждения, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.11. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним колдоговором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации. Принятые Сторонами изменения или дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей (руководителей учреждений здравоохранения), организаций Профсоюза и работников учреждений здравоохранения.

1.13. Условия коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.4 ст.57 ТК РФ).

1.14. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.15. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.16. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы в учреждении, повышения уровня жизни работникам **Работодатель обязуется:**

- добиваться стабильного финансового положения в учреждении;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.17. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждении в рамках настоящего коллективного договора

Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать в учреждении укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.18. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профсоюзный комитет учреждения обязуется воздерживаться от забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем (администрацией) принятых обязательств.

1.19. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем, регулируются ст.81 ТК РФ. Заключаются в личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, в соответствии с положением профессиональных стандартов в части требований к квалификации для выполнения определенной функции; конкретного вида поручаемой работы) подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст.15 ТК РФ)».

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- лиц, поступающих по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- беременных женщин;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода, от другого работодателя по соглашению между работодателями;

- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором.

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 суде.

2.6. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин (ч.3 ст.80 ТК РФ).

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется статьей 81 ТК РФ.

2.8. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.12. Работодатель обязуется:

2.12.1. В 3-хдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом учреждения (учреждения), коллективным договором учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под расписку (ст.68 ТК РФ).

2.12.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.12.3. Сохранять за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4-х месяцев.

2.12.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в учреждении предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

2.13. Профсоюзный комитет обязуется:

2.13.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.13.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

2.13.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

3.1. Режим рабочего времени определяется **Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными Работодателями по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка).**

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ), для педагогических работников не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

для педагогических работников не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

3.3. По Соглашению с работником устанавливать как при приеме на работу, так и в последствии неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, продолжительностью в пределах половины рабочих часов нормального рабочего дня или нормальной рабочей недели.

3.4. Уменьшить продолжительность рабочего дня сотрудникам, работающим в дневную смену непосредственного предшествующему праздничному дню на один час (ст.95 ТК РФ). При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях: - если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.97 ТК РФ), по инициативе работодателя (сверхурочная работа)

3.5. Оплата за работу в ночное время производится с 22.00 час до 6.00 час. (ст.96 ТК РФ)».

3.6. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации. (Приказ Наркомздрава СССР от 12.12.40 № 584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников», постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с изм. и доп.) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день». Раздел 40. «Здравоохранение»). Перечень прилагается к коллективному договору (Приложение № 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка).

3.7. Рабочее время педагогических и иных работников, регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.8. Рабочее время водителей учреждения регламентируется приказом Минтранса РФ от 20.08.2004г. № 15 «Об утверждении Положения об

- 3.9. Водителям учреждения устанавливается ненормированный рабочий день, при обязательном учете мнения Профсоюзного комитета. Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.
- 3.10. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.
- 3.11. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, при чрезвычайных ситуациях, обстоятельствах в медицинском учреждении может быть установлен временный порядок организации работы. Временный порядок организации работы устанавливается на основании Распоряжений Губернатора Кемеровской области - Кузбасса, Министерства здравоохранения Кузбасса и может предусматривать условия труда без выхода из медицинского учреждения.
- 3.12. На основании актов, вышеуказанных органов, руководитель медицинского учреждения принимает приказ, в котором устанавливает особы (временный) режим труда и отдыха работников учреждения.
- 3.13. Работник в свою очередь обязуется исполнять приказы руководителя об установлении временного режима работы и подчиняться им.
- 3.14. **Работодатель обязуется:**
- 3.14.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:
- беременных женщин;
 - одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
 - лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 3.14.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст.74 ТК РФ). Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в учреждении может повлечь массовое

сокращение рабочих мест и увольнение работников. Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.15. Работодатель может временно переводить сотрудников на дистанционную работу по своей инициативе. Такой перевод возможен:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии;
- в любых исключительных случаях, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.15.1. Также работодатель может временно перевести сотрудников на дистанционную работу, если решение о временном переводе принял орган государственной власти или местного самоуправления.

3.15.2. Срок временного перевода – на период действия ограничения властей или чрезвычайной ситуации. Согласие работника на такой перевод получать не нужно.

3.15.3. Работодатель обязан обеспечить сотрудников, которых временно перевели, необходимым оборудованием, программно-техническими средствами и средствами защиты информации. Если сотрудник будет использовать свое оборудование, то необходимо выплачивать ему компенсацию за использование оборудования и возместить другие расходы, которые связаны с выполнением работы дистанционно. Например, расходы на электроэнергию и связь.

3.15.4. Чтобы временно перевести сотрудников на дистанционную работу достаточно издать локальный нормативный акт о временном переводе. Таким локальным актом может быть приказ о переводе на дистанционную работу. Приказ нужно согласовать с профсоюзом, если он есть в организации. Дополнительное соглашение к трудовому договору о временном переводе заключать не нужно.

В приказе прописывается:

- список работников, которых временно переводите на дистанционную работу;
- срок перевода;
- порядок обеспечения работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и другими средствами;
- порядок выплаты сотрудникам компенсации, если они используют свое оборудование для работы, а также порядок возмещения других расходов, которые связаны с выполнением работы дистанционно.
- режим рабочего времени;
- порядок и способы взаимодействия сотрудника с работодателем, а также порядок отчетности по работе.

3.15.5. При оформлении перевода сотрудников на дистанционную работу, нужно оформить дополнительное соглашение к трудовому договору и издать приказ о переводе. Сделать это можно, только если сотрудники согласятся. По своей инициативе перевести сотрудников на дистанционную работу работодатель не вправе. Чтобы прекратить дистанционную работу, с сотрудником нужно снова заключить дополнительное соглашение и издать приказ ([информация Минтруда от 23.03.2020](#)).

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

- 4.1. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ).
- 4.2. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).
- 4.3. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям

работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

4.5. В соответствии с законодательством работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- предоставлять дополнительные выходные дни родителю, опекуну, попечителю для ухода за детьми-инвалидами по письменному заявлению. 2,5 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (статья 262 ТК РФ).

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (продолжительностью, установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда устанавливаются от 6 до 28 календарных дней; **(Приложение №4 к Правилам внутреннего трудового распорядка)**

- предоставлять дополнительные оплачиваемые выходные дни работникам:

в случае смерти родственников:

- супруг, супруга
- родители сотрудника
- родные братья и сестры
- дети и внуки - 3 дня.

4.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст.120 ТК РФ). Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору **(Приложение № 5 к Правилам внутреннего трудового распорядка)**.

4.7. Ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются только за фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.8. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

4.9. Работодатель обязуется:

4.8. В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику учреждения по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем. Период отпуска без сохранения заработной платы до двух недель в календарном году включается в стаж работы, дающий право на очередной ежегодный отпуск.

4.9.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет,
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- одинокой матери,
- воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери,

ежегодных дополнительных отпусков, без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, другим работникам, указанным в действующем законодательстве РФ.

4.8.3. Предоставлять дополнительные отпуска помимо предусмотренных законодательством с сохранением заработка по основному месту работы и по месту работы по совместительству, на основании письменного заявления работника:

- 1 сентября, в День знаний, воспитывающим детей дошкольного и школьного возраста, в том числе принятых под опеку.
- 1 июня, в Международный день защиты детей, воспитывающим детей дошкольного и школьного возраста, в том числе принятых под опеку.
- на свадьбу своего ребенка или свою (три) дня без сохранения заработной платы

4.8.4. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст.255-256, 257 ТК РФ.

4.8.5. В соответствии со ст.262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;
 - женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять по их желанию один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.
- 4.9. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 4.10. Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст.125 ТК РФ).
- 4.11. Профсоюзный комитет обязуется:**
- Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст.370 ТК РФ).
 - Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков учреждению.
 - Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.
 - Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.
 - Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Общие положения

В соответствии со статьей 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труда в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22.01.2013г. № 23, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.01.2016г. № 2н».
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- примерных положений по оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области, утверждаемых Коллегией Администрации Кемеровской области;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

5.1.2. Производить определение размера окладов работников на основе Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011г. № 124 «О Примерном положении оплаты труда работников государственных медицинских организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений и находящихся в ведении департамента охраны здоровья населения Кемеровской области» (в редакции постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 20.03.2012г. № 92, от 31.10.2012г. № 460, от 21.11.2013г. № 513, от 16.07.2015г. № 227, от 19.04.2017г. № 168. (настоящее постановление вступает в силу с 01.10.2017г.) Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации».

5.1.3. Минимальный размер оплаты труда работников организации, отработавших полностью месячную норму рабочего времени, выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже МРОТ (минимального размера оплаты труда), что является государственной гарантией по оплате труда работников бюджетной сферы (ст. 130, 143 ТК).

- 5.1.4. Считать выплату заработной платы приоритетной по отношению к другим выплатам, производимым ГБУЗ КДР «Теремок». Оплату труда работников производить из фонда оплаты труда, формируемого за счет поступлений областных бюджетных средств. Выплату заработной платы производить в денежной форме – в рублях.
- 5.1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (установить дни выдачи заработной платы «25» и «10» числа каждого месяца; при совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК)).
- 5.1.6. Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст. 136 ТК).
- 5.1.7. Заработная плата выплачивается работнику, по заявлению перечислением на указанный работником счёт в банке, (ст. 136 ТК РФ).

5.2. Системы оплаты труда.

- 5.2.1. Оплату труда в ГБУЗ КДР «Теремок» производить за фактически отработанное время в соответствии с должностными окладами с учетом сложности и интенсивности выполненной работы, уровня квалификации работника на основании Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011г. № 124 «О Примерном положении оплаты труда работников государственных медицинских организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений и находящихся в ведении департамента охраны здоровья населения Кемеровской области» (в редакции постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 20.03.2012г. № 92, от 31.10.2012г. № 460, от 21.11.2013г. № 513, от 16.07.2015г. № 227, от 19.04.2017г. № 168 порядок и условия стимулирования работников учреждения)
- 5.2.2. Заработная плата работников учреждения включает в себя:
- Оклад (должностной оклад)
 - Персональный повышающий коэффициент к окладу (к должностному окладу);
 - выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
 - выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).
- 5.2.3. Размеры окладов (должностных окладов), работникам учреждений в соответствии с положениями об оплате труда работников устанавливаются на основе требований профессиональных стандартов к

- 5.1.4. Считать выплату заработной платы приоритетной по отношению к другим выплатам, производимым ГБУЗ КДР «Теремок». Оплату труда работников производить из фонда оплаты труда, формируемого за счет поступлений областных бюджетных средств. Выплату заработной платы производить в денежной форме – в рублях.
- 5.1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (установить дни выдачи заработной платы «25» и «10» числа каждого месяца; при совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК)).
- 5.1.6. Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст. 136 ТК).
- 5.1.7. Заработная плата выплачивается работнику, по заявлению перечислением на указанный работником счёт в банке, (ст. 136 ТК РФ).

5.2. Системы оплаты труда.

- 5.2.1. Оплату труда в ГБУЗ КДР «Теремок» производить за фактически отработанное время в соответствии с должностными окладами с учетом сложности и интенсивности выполненной работы, уровня квалификации работника на основании Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011г. № 124 «О Примерном положении оплаты труда работников государственных медицинских организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений и находящихся в ведении департамента охраны здоровья населения Кемеровской области» (в редакции постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 20.03.2012г. № 92, от 31.10.2012г. № 460, от 21.11.2013г. № 513, от 16.07.2015г. № 227, от 19.04.2017г. № 168 порядок и условия стимулирования работников учреждения)
- 5.2.2. Заработная плата работников учреждения включает в себя:
- Оклад (должностной оклад)
 - Персональный повышающий коэффициент к окладу (к должностному окладу);
 - выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
 - выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).
- 5.2.3. Размеры окладов (должностных окладов), работникам учреждений в соответствии с положениями об оплате труда работников устанавливаются на основе требований профессиональных стандартов к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы по результатам тарификации.

- 5.2.4. Система оплаты и стимулирования труда, применяемая в учреждении, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, нерабочие праздничные дни и в других случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.
- 5.2.5. Условия оплаты труда, определенные настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами (приказами) организации, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК РФ, законами, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 ТК РФ).
- 5.2.6. Ограничение удержаний из заработной платы регламентируется статьей 137 Трудового Кодекса.
- 5.2.7. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении Законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:
- Согласие работника на добровольный возврат излишне выплаченной заработной платы;
 - если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155) или простое (часть третья ст. 157 ТК РФ).
- 5.2.8. Расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.
- 5.2.9. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск исчисляется за последние 12 календарных месяцев путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднее число календарных дней в месяце).

- 5.2.10. Для расчёта средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат (ст. 139 ТК РФ).
- 5.2.11. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК).
- 5.2.12. Сроки расчета при увольнении. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в на основании ТК ст.80
- 5.2.13. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику (ст. 142 ТК). Работодатель или уполномоченные им лица, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.
- 5.2.14. При установлении факта неправильной оплаты труда Работодатель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы в соответствии с действующим Законодательством.
- 5.2.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.
- 5.2.16. Не допускается приостановка работы работникам, связанным с обеспечением жизнедеятельности населения.
- 5.2.17. Компенсационные выплаты за работу в особых условиях труда, производятся в повышенном размере (ст. 146 ТК).
- 5.2.18. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, 15 % по аттестации рабочих мест медицинский и педагогический персонал п.2 пр. 1.6. «Положение об оплате труда» ГБУЗ «Киселевский дом ребенка «Теремок».

5.2.19. Перечень работников, имеющих право на указание повышения, утвержденные администрацией ГБУЗ КДР «Теремок» по согласованию с профкомом, прилагается к настоящему Коллективному договору (**приложение №7 к Правилам внутреннего трудового распорядка**)

5.2.20. Работникам, занятым на работах с тяжелыми условиями труда, устанавливаются доплаты от 12 до 24% тарифной ставки по результатам аттестации рабочего места. Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работника на таких рабочих местах. (Письмо МЗ РФ от 19.01.93 № 01-16/1-21 «Дополнения к Положению об оплате труда работников РФ»).

5.2.21. Доплату за работу в ночное время (ст. 154 ТК) производить согласно п.5.1. Приказа МЗ РФ № 377 от 15.10.1999г. в размере 40% должностного оклада (ставки) за каждый час работы с 22 часов до 6 часов,

- при 5-дневной недели – воскресенье считать выходным,
- при 6-дневной недели – работа по графику сменности, (Приложение № 3 к Правилам внутреннего распорядка)
- в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК).
- Выплата за работу в выходные и рабочие праздничные дни, а также за работу в ночное время исчисляются исходя из оклада без учета выплат за работу во вредных условиях».

5.2.22. Надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда ГБУЗ КДР «Теремок» (с 3 лет до 5 лет – 20%; с 5 лет и выше – 30%).

5.2.23. Оплата труда работников при совмещении должностей (профессий), исполнении обязанностей временно отсутствующих работников, без освобождения от своей основной работы, расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемых работ производится по согласованию работника и Работодателя. (**Положение об оплате труда**)

5.2.24. Оплата труда в праздничные дни производится в двойном размере: По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- Работникам, работающим по графикам сменности, оплачивать работу в праздничный день в двойном размере (ст. 153 ТК).

5.2.25. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

Работа по совместительству.

Работники имеют право заключать трудовые договоры о выполнении другой регулярно оплачиваемой работы в свободное от основной работы время по месту основной работы, в том числе по аналогичной должности (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60 ТК РФ), (ст.282 по отдельным категориям работников) Оплата труда по совместительству производится в соответствии с тарификационными списками пропорционально отработанному времени, либо на условиях предусмотренных трудовым договором.

Медицинскому персоналу, занимающему штатные должности по совместительству, устанавливается надбавка за продолжительность непрерывной работы в ГБУЗ КДР «Теремок».

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

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

5.3.2. Работникам, направленным для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.3.3. При направлении работника на повышение квалификации с частичным отрывом от производства за ним сохраняется средняя заработная плата.

5.3.4. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, согласно авансового отчета.

5.3.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

5.3.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться в следующих размерах: 10 календарных дней без сохранения заработной платы, или 50% в случае договоренности сторон (ст. 174 ТК РФ)

5.3.7. Работникам, являющимся донорами, предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови для переливания день отдыха с сохранением среднего заработка. По желанию работника этот день присоединяется к ежегодному отпуску. В день обследования и день сдачи крови для переливания работник освобождается от работы и за ним сохраняется средний заработок за эти дни. (ст. 186 ТК РФ).

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

5.3.9. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение (количество недель устанавливается коллективным договором) недель, с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем месте работы.

5.4. Стимулирующие выплаты.

5.4.1. Надбавки стимулирующего характера регламентируются Положением по оплате труда работников ГБУЗ КДР «Теремок».

5.4.2. Премирование работников ГБУЗ КДР «Теремок» производится на основании «**Положения о премировании**», утвержденного главным врачом по согласованию с профкомом.

5.5. Профсоюзный комитет обязуется:

5.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников.

- 5.5.2. Участвовать в разработке и контроле, за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.
- 5.5.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.
- 5.5.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем с целью урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.
- 5.5.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета.
- 5.6. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 5.6.1. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.
- 5.6.2. Размер, порядок назначения и выплата премий, материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются департаментом охраны здоровья населения.
- 5.6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) составляет по кратности от 1 до 5.
- 5.6.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не может превышать фактически сложившегося соотношения

среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) с учетом применения следующего коэффициента:

- для заместителей руководителей по вопросам медицинской деятельности – 0,9;
- для заместителей руководителей по экономическим вопросам и главных бухгалтеров – 0,8;
- для иных заместителей руководителя – 0,7.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

- 6.1. Работодатель и профком обязуются в течение всего срока действия настоящего Коллективного Договора выполнять Программу соглашений по охране труда на 2020 – 2023 годы в ГБУЗ КДР «Теремок».
- 6.2. Работодатель и профком обязуются разработать «Программу улучшения условий и охраны труда на 2020 – 2023 годы
Работодатель обязуется:
 - 6.2.1. Обеспечить выполнение Соглашений по охране труда между работодателем и работниками, содержание мероприятий которых ежегодно утверждаются и согласовываются с профсоюзным комитетом **(Приложение № 2 к Коллективному договору)**.
 - 6.2.2. Для выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, ежегодно выделять средства в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство медицинских услуг (работ) (ст. 226 ТК РФ).
 - 6.2.3. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2011 г. N 342н. «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»
 - 6.2.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи пострадавшим (ст. 225 ТК РФ).
- 6.3. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам

выполнения работ со стажировкой на рабочем месте деле сдачи экзаменов, и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.3.1. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.2. Организовать в установленные сроки проведение медицинского освидетельствования работников организации, обязанных проходить медицинский осмотр в соответствии с Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 12 апреля 2011 г. N 302н. «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

6.3.3. При устройстве на работу потенциальный работник проходит медицинский осмотр за счет собственных средств. Если работник выдержал испытательный срок, с ним заключается договор в котором работник обязуется отработать в учреждении не менее 1 года, в свою очередь работодатель обязуется возместить сумму, затраченную на медицинский осмотр при предъявлении подтверждающих документов (чек, квитанция и т.д.) В случае досрочного ухода (увольнения) без уважительной причины вышеуказанная сумма высчитывается из заработной платы работника.

Список должностей, подлежащих периодическим осмотрам, прилагается. (Приложение №3 к Коллективному договору) (ст. 213 ТК РФ).

6.3.4. Обеспечить:

- надлежащие условия труда на каждом рабочем месте;
- своевременную и бесплатную выдачу работникам специальной обуви, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви (Приказ Минздрава СССР от 29.01.88 г. № 65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви» (с изменениями от 16.09.88 г.) Приложение N 2, Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68"Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств

индивидуальной защиты" (в редакции Постановления Минтруда РФ от 17.12.01 № 85, Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.03.09 № 118 от 05.05.12 , Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи спецодежды и обуви работникам всех сквозных, отраслевых профессий и должностей, Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи спецодежды и обуви работникам всех сквозных, отраслевых профессий и должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 18.06.10 № 454н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам связи, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением") моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с Приказ Минздравсоцразвития России №1122н от 17 декабря 2010 г. Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» **(Приложение № 5 к Коллективному договору)**

- с установленными нормами по Перечню профессий, должностей и работ согласно ст.221 ТК РФ,
- режим труда и отдыха работников в соответствии с Законодательством РФ;
- сохранение места работы (должности) и среднего заработка работнику (работникам) на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.3.5. Ежегодно, в срок до 15 сентября, выполнять комплекс мероприятий для подготовки к работе в зимних условиях (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 1 марта 2012 г. N 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»).

6.3.6. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по Перечню профессий и должностей **(Приложение № 4 к Правилам внутреннего трудового распорядка)**

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по Перечню профессий и должностей (постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011г. № 124).
- 6.4. Для осуществления общественного контроля за охраной труда обязать руководителя учреждений и профсоюзный комитет.
- 6.4.1. Стороны исходят из того, что Профсоюзный комитет пользуется правом на участие любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого Профсоюзный комитет вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.
- 6.4.2. Заключение независимой экспертизы, приведенной Профсоюзным комитетом, представляется им государственной экспертизе или Работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции Работодателя заключение подтверждает мнение Профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье).
- 6.4.3. Работодатель и Профсоюзный комитет обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с «Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда». Постановление Исполнительного комитета Генерального Совета ФНПР от 30 мая 1996г. №3-8 «Типовое положение об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда».
- 6.4.4. Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.
- 6.5. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета в количестве пяти человек (ст.218 ТК РФ).

- 6.5.1. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.
- 6.5.2. Членом комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется оплачиваемый отпуск на 2 дня для обучения по вопросам охраны труда и не менее 2-х часов рабочего времени в неделю с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них обязанностей в соответствии с Рекомендациями утвержденными постановлением Минтруда РФ от 08.04.1994г. № 30 и Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза, утвержденным постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 18.10.2006 г. № 4-3.
- 6.6. **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;
 - своевременно, в день заболевания и ухода на больничный, уведомлять старшую медицинскую сестру, старшего воспитателя об этом, а также о продлении больничного листа.
 - проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.
- 6.7. Всем сотрудникам запрещается использование оборудования учреждения (стиральные машины, компьютеры, множительные техники и т.д.) в личных целях.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

- 7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ).
- 7.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.
- 7.4. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

- 7.5. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.
- 7.6. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.
- 7.7. Информировать работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.
- 7.8. Внедрять в повседневную жизнь работающих производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки и способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья.

Профсоюзный комитет обязуется:

- 7.9. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 7.10. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;
- 7.11. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

**8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИИ ПРОФСОЮЗА,
ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА**

Работодатель обязуется:

- 8.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).
- 8.2. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст.17 Закона о профсоюзах);
 - экономического положения учреждения;
 - реорганизация или ликвидации учреждения;

- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

8.3. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 Закона о профсоюзах).

8.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации учреждения, в комиссии по трудовым спорам.

8.5. Принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

8.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

8.7. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. (ст. 374 ТК РФ, ст.25 п.5 Закона о профсоюзах).

8.8. Не подвергает дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя Профсоюзного комитета или его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

8.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. (Указанные денежные средства, перечисляются работодателем в соответствии с коллективным договором, соглашениями на банковский счет профсоюза, открытый по решению постоянно

действующего руководящего выборного коллегиального органа профсоюза, осуществляющего права юридического лица на основании ст. 28 ФЗ от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", статей 8,21 и 32 ФЗ от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях" и Устава Профсоюза).

- 8.10. Распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в учреждении (ст.375 ТК РФ, ст.26 п.4 Закона о профсоюзах).
- 8.11. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1. Закона о профсоюзах).
- 8.12. Осуществляет подписку за счет учреждения необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзным комитетом.
- 8.13. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в Профсоюзный комитет (ст.ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

- 9.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.
- 9.2. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
- 9.3. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.4. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

9.5. Настоящий коллективный договор подписан в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

От Работодателя
Главный врач

Гриськов Игорь Васильевич
М.П.

(подпись)

15.02.2021г.

(число, месяц, год)

По поручению работников
ГБУЗ КДР «Киселевский дом ребенка
«Геремок»

Председатель профкома учреждения
Анорина Светлана Васильевна

М.П.

(подпись)

15.02.2021г.

(число, месяц, год)

Коллективный Договор не противоречит
Законодательству Российской Федерации
и зарегистрирован «___» _____ г.

(наименование органа по труду)

(город, района)

(подпись)

печать