

От Работодателя:
Главный врач
ГБУЗ КО «Прокопьевский дом
ребенка специализированный
«Планета детства»



Сафиуллина Л.Е. Сафиуллина
«*2*» *сентября* 20*20* г.

От Работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

Петрикова Л.Г. Петрикова
«*2*» *сентября* 20*20* г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
здравоохранения Кемеровской области
«Прокопьевский дом ребенка
специализированный
«Планета детства»

на 2020 – 2023 годы.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (в дальнейшем Договор) заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Кемеровской области «Об охране здоровья населения Кемеровской области», Региональным отраслевым Соглашением между Кемеровской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ и департаментом охраны здоровья населения Кемеровской области на 2019-2021 гг., другими законодательными и нормативными актами и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Кемеровской области «Прокопьевский дом ребенка специализированный «Планета детства» (далее – Дом ребенка) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего договора являются:

- работодатель в лице главного врача ГБУЗ КО «Прокопьевский дом ребенка специализированный «Планета детства» Сафиуллиной Людмилы Ефимовны, действующего на основании Устава.
- работники ГБУЗ КО «Прокопьевский дом ребенка специализированный «Планета детства» в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее профсоюзный комитет), уполномоченного на представительство Уставом Профсоюза работников здравоохранения РФ;

1.3. Настоящий договор является правовым актом, его положения являются обязательными для всех работников и должны быть учтены при заключении трудовых договоров при найме работников.

1.4. В отсутствие работодателя - главного врача (командировка, отпуск, болезнь) его обязанности исполняет заместитель главного врача по медицинской части или главный бухгалтер.

На время исполнения обязанностей данное лицо приобретает соответствующие права и несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение временно возложенных на него обязанностей.

1.5. Договор заключен с учетом действующего на момент его подписания Законодательства, устанавливает минимальные социальные гарантии работникам Дома ребенка и не ограничивает право работодателя в расширении этих гарантий за счет собственных средств Дома ребенка по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.6. Профсоюзный комитет гарантирует защиту работника – члена профсоюза в части реализации настоящего договора на основании обращения его в профком Дома ребенка.

1.7. Условия договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим Законодательством, не действительны.

Лица, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим договором, несут ответственность в порядке, предусмотренном Законодательством.

1.8. Сроки действия договора:

Настоящий договор заключен на 3 (три) года, вступает в силу с момента подписания и действует до 2023 года.

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

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

Стороны обязуются вносить вопрос о продлении действия договора за 3 месяца до окончания его срока. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в семидневный срок начать переговоры.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.9. Порядок действия договора в случае ликвидации, реорганизации учреждения, смены работодателя:

- Договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения контракта с работодателем.

- При реорганизации учреждения договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

- При ликвидации организации договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

1.11. Стороны договорились: один раз в год, в декабре, проводить проверки выполнения настоящего договора. По итогам проверок проводить общее собрание работников Дома ребенка с отчетом работодателя и председателя профкома.

Работодатель должен предоставить проверяющей стороне всю имеющуюся у него информацию, необходимую для оценки хода (результатов) выполнения договора.

За непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением договора, работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Представители сторон выполняют работу по контролю за ходом выполнения коллективного договора в рабочее время.

1.12. Общие обязательства сторон:
Работодатель обязуется:

1.12.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, средствами индивидуальной защиты за счет средств работодателя, необходимыми для выполнения ими трудовых обязательств;
- повышать профессиональный уровень сотрудников;
- осуществлять обязательное пенсионное и социальное страхование работников.

1.12.2. Работодатель и его представители признают Профсоюзный комитет единственным представителем работников Учреждения, уполномочивших его собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.12.3. Принимать решения при обязательном участии выборного профсоюзного органа в следующих случаях (ст.82 ТК РФ):

- при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ);
- при рассмотрении результатов расследования несчастных случаев на производстве и профзаболеваний для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст.230 ТК РФ).

1.12.4. Принимать решения с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа по следующим вопросам:

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;
- сокращение численности или штата работников учреждения, пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ;
- расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, пункт 3 части первой статьи 81 ТК РФ;
- неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ;
- привлечения к сверхурочным работам в случаях указанных в статье 99 ТК РФ;
- при составлении графика сменности, статьи 103 и 372 ТК РФ;
- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта, статья 105 ТК РФ;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, статья 113 ТК РФ;
- утверждение графика отпусков, статья 123 ТК РФ;
- при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, статья 135 ТК РФ;
- утверждение формы расчетного листка, статья 136 ТК РФ;
- установление системы оплаты и стимулирования труда, статья 144 ТК РФ;
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными или иными особыми условиями труда, статья 147 ТК РФ;
- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время, статья 154 ТК РФ;
- определение системы нормирования труда, статья 159 ТК РФ;
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда, статья 162 ТК РФ;
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений, статья 180 ТК РФ;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка, статья 190 ТК РФ;
- применение дисциплинарного взыскания, статья 193 ТК РФ;
- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации за счет средств работодателя (статья 196 ТК РФ);
- утверждение инструкций по охране труда для работников, статья 212 ТК РФ;

1.13. Представители выборного профсоюзного органа участвуют:

- в тарификационной комиссии по определению размеров должностных окладов, а также размеров компенсационных выплат за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения;
- в составе комиссии по охране труда на паритетной основе, статья 218 ТК РФ;
- в составе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, статья 229 ТК РФ.

1.14. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителя и его заместителя выборного профсоюзного органа, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

1.15. По требованию профкома работодатель обязан рассмотреть заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями руководителями структурных подразделений законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения профкому.

1.16. Профком обязуется:

В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения – членов профсоюза в рамках настоящего коллективного договора:

- содействовать эффективной работе учреждения в организации укрепления трудовой дисциплины, занятости, охраны труда, своевременной оплаты труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем Законодательства о труде Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль над созданием работодателем безопасных условий труда, статья 370 ТК РФ.

1.17. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения настоящего Договора, а Профсоюзный комитет воздерживаться от проведения акций протеста (забастовок) в период действия Коллективного договора.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Общие положения

2.1.1. В соответствии со ст. 129 ТК РФ оплата труда определяется как вознаграждение за труд 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 особо климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.1.2. Оплата труда производится, согласно, Положению об оплате труда работников учреждения ГБУЗ КО «Прокопьевский дом ребенка специализированный «Планета детства», разработанного на основании Бюджетного Кодекса РФ, Трудового Кодекса РФ, постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 28.06.2017 № 320 «О внесении изменения в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011 №124 «О Примерном положении оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Кемеровской области, созданных в форме учреждений и находящихся в ведении департамента охраны здоровья населения Кемеровской области».

2.1.3. Положение об оплате труда регулирует вопросы оплаты труда работников ГБУЗ КО «Прокопьевский дом ребенка специализированный «Планета детства».

2.1.4. Положение об оплате труда разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников учреждения, определяет примерный порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а так же выплат компенсационного, стимулирующего характера работников учреждения.

2.1.5. Условия оплаты труда работников учреждения включают размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), иные выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

2.1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается 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.

2.1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.1.8. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

2.1.9. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Кемеровской области.

2.2. Порядок и условия оплаты труда.

Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы в течении вполне определенного (нормативного) времени, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера за различные отклонения от нормы в процессе труда (тяжелые вредные условия труда, труд в ночное и вечернее время, и т.д.)

Заработная плата работников учреждения включает в себя:

оклад (должностной оклад);

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты)

2.2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

а) оплату труда работников ГБУЗ КО «Прокопьевский дом ребенка специализированный «Планета детства» производить в соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 28.06.2017 № 320 «О внесении изменения в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011 №124 «О Примерном положении оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Кемеровской области, созданных в форме учреждений и находящихся в ведении департамента охраны здоровья населения Кемеровской области», Трудовым Кодексом РФ, постановлениями Правительства РФ и Минтруда РФ по вопросам труда и заработной платы, в соответствии с действующим Законодательством, условиями труда на основе окладов по ПКГ.

2.2.2. Производить определение размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения на основе требований 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.

Размер оклада (должностного оклада), работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.2.3. Минимальный размер оплаты труда работников организации, отработавших полностью месячную норму рабочего времени, выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже месячного оклада, установленного им по занимаемой должности, что является государственной гарантией по оплате труда работников бюджетной сферы (ст.130, 143ТК РФ).

- учреждение не вправе самостоятельно изменять тарифные коэффициенты;

- считать выплату заработной платы приоритетной по отношению к другим выплатам (расходам), производимым в ГБУЗ КО «Прокопьевский дом ребенка специализированный «Планета детства»
- оплату труда работников производить из фонда оплаты, который формируется за счет поступлений бюджетных средств.

2.2.4. Заработная плата выплачивается сотрудникам не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину текущего месяца 30 числа, за вторую половину – 15 числа, следующим за расчетным (ст.136 ТК РФ).

Заработная плата, переводится непосредственно работнику на указанный счет в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.2.5. Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст.136 ТК РФ). Приложение № 7 к коллективному договору.

2.2.6. В ГБУЗ КО «Прокопьевский дом ребенка специализированный «Планета детства» устанавливается повременная система организации и оплаты труда за фактически отработанное время в соответствии с окладом (должностным окладом) с учетом сложности и интенсивности выполненной работы, уровня квалификации работника.

2.2.7. Расчет заработной платы, размеры надбавок и доплат заносятся в тарификационный список учреждения, который подписывается постоянно действующей тарификационной комиссией в составе:

- руководителя учреждения или его заместителя;
- главного бухгалтера;
- заместителя главного врача по экономическим вопросам;
- начальника отдела кадров;
- председателя профсоюзного комитета.

Тарификационный список является основным документом для начисления заработной платы.

2.2.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) устанавливается до 2.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2.9. Продолжительность рабочего времени медицинских работников регламентируется статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением

Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2.10. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы для педагогических работников учреждений здравоохранения устанавливается в размере:

- 24 часа в неделю - логопедам домов ребенка; концертмейстерам, аккомпаниаторам и культорганизаторам.
- 25 часов в неделю - воспитателям специализированных домов ребенка (домов ребенка для детей с органическим поражением центральной нервной системы, с нарушением психики и др.).

За часы педагогической работы, выполняемой с согласия педагогического работника, сверх установленной нормы производится оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.2.11. Работодатель обязуется по согласованию с Профкомом определять размеры окладов работников, премий, доплат, иных поощрительных выплат стимулирующего характера применительно к конкретным формам организации труда и заработной платы.

2.3. Выплаты компенсационного характера

2.3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

2.3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), работников в процентах к окладам (должностным окладам), или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

2.3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждений и конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

2.3.6. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда устанавливаются дополнительные выплаты в размере 25 % по перечню учреждения, приложение № 1 к Коллективному договору (постановление № 320 от 28.06.2017г. приложение № 2 п. 2.8), медицинской сестре по физиотерапии устанавливается дополнительная выплата в размере 30% (постановление № 320 от 28.06.2017 Приложение №2 п.1.21, примечания п.1).

До момента проведения специальной оценки условий труда выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются перечнем.

2.3.7. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда устанавливаются дополнительные выплаты в размере 60 % по перечню учреждения, за фактически отработанное время с детьми больных СПИД и ВИЧ-инфицированных, приложение № 2 к Коллективному договору (постановление № 320 от 26.06.2017г. приложение № 2 п. 5.4).

2.3.8. Другие выплаты:

- Установить выплаты рабочим, занятым на тяжелых работах, в размере 24% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочего места. Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости рабочего на таких рабочих местах. Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры выплат утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии). Приложение № 3 к Коллективному договору (постановление № 320 от 28.06.2017г п.3.5.).

Во всех случаях, упомянутых в пункте 3.5 настоящего Положения, выплата к окладу (должностному окладу), работников устанавливается в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется из оклада (должностного оклада), без учета других выплат.

- Установить выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными для здоровья особыми условиями труда, конкретные условия труда, определяемые по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест, в зависимости от класса условий труда – 4% тарифной ставки (оклада), в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление № 320 от 28.06.2017г п.3.5. Приложение № 14 к Коллективному договору.

2.3.9. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается согласно постановлению Совета Министров СССР и Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 1 августа 1989 года № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории

гг.Воркуты и Инты» в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

2.3.10. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации в следующих размерах:

2.3.11. Работникам учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника, без освобождения от своей основной работы по трудовому договору, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника до 100% пропорционально выполняемому объёму работы, устанавливается администрацией дома ребенка по согласованию с профкомом (приложение № 4 к Коллективному договору).

Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника предусматриваются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры доплат и срок, на который она устанавливается, определяются по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Руководитель учреждения по согласованию с Профкомом ежегодно утверждает перечень профессий и должностей работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты и конкретный размер этих доплат на определенный срок, но не более года, исходя из фактически выполненного объема работ в пределах фонда оплаты труда. При ухудшении показателей в работе или невыполнении работником принятых обязательств по совмещению профессий (должностей), увеличению объема работ, в т.ч. и по замещению работника, доплаты отменяются без предупреждения работника.

2.3.12. Работникам учреждения, выплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), за каждый час работы в ночное время (приложение №5 к Коллективному договору, согласно постановления № 320 от 28.06.2017г п.3.7.3.):

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.3.13. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет 100% (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной

или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, исчисляется от оклада (должностного оклада), согласно, статьи 153 Трудового кодекса РФ, постановления № 320 от 28.06.2017г п.3.7.4.

2.3.14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере оклада (должностного оклада), за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ, постановление № 320 от 28.06.2017г п.3.7.2.)

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

2.4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплата за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- выплата за наличие квалификационной категории;
- выплата за наличие ученой степени;
- выплата за наличие почетного звания;
- премия за образцовое выполнение государственного задания.

в) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:

- выплата за выслугу лет;
- выплата за непрерывный стаж работы.

г) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

д) иные поощрительные выплаты, в том числе:

- выплаты за оказание дополнительной медицинской помощи, обеспечение качества и доступности медицинской помощи;
- выплаты за оказание медицинской, педагогической и социальной помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, с рождения до четырех лет;
- выплаты за осуществление дополнительного объема работы по оказанию дополнительной медицинской помощи;
- иные выплаты.

2.4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

2.4.3. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы, иные поощрительные выплаты) для всех категорий работников учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим положением об оплате труда работников учреждения, коллективными договорами,

соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа (при наличии) в пределах утвержденного фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

2.4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентах к окладам (должностным окладам), так и в абсолютных размерах.

2.4.5. На выплаты стимулирующего характера направляется экономия средств фонда оплаты труда в соответствии с настоящим положением об оплате труда работников учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

2.4.6. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации в рамках выплат за качество выполняемых работ устанавливается выплата за наличие квалификационной категории в связи с присвоением квалификационной категории в следующих размерах:

- врачам и провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу, педагогическим работникам и другим работникам, которым в результате аттестации присвоена вторая квалификационная категория, - в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада);
- врачам и провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу, педагогическим работникам и другим работникам, которым в результате аттестации присвоена первая квалификационная категория, - в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада);
- врачам и провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу, педагогическим работникам и другим работникам, которым в результате аттестации присвоена высшая квалификационная категория, - в размере 30 процентов от оклада (должностного оклада);

Квалификационная категория учитывается при установлении выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационной категории при работе медицинских, фармацевтических, педагогических и других специалистов с высшим профессиональным образованием, по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Врачам-руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Установление выплаты за наличие квалификационной категории производится при установлении или присвоении квалификационной категории со дня вынесения аттестационной комиссией решения о присвоении квалификационной категории.

Выплата стимулирующего характера за наличие квалификационной категории устанавливается на срок 5 лет со дня вынесения аттестационной комиссией решения о присвоении квалификационной категории.

За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения перееаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение 3 месяцев со дня их получения.

В случае уважительной причины по представлению руководителя учреждения здравоохранения дата перееаттестации специалиста может быть перенесена на 3 месяца, в течение которых работнику выплачивается выплата стимулирующего характера за наличие квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной переподготовки присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

Аттестация лиц, занимающих должности медицинских, фармацевтических работников, педагогических работников и специалистов с высшим профессиональным образованием производится на основании действующих положений о порядке аттестации врачей, провизоров, средних медицинских, фармацевтических, педагогических работников и специалистов с высшим профессиональным образованием.

2.4.7. Выплата за ученую степень устанавливается в связи с присвоением ученой степени в следующих размерах:

лицам, в том числе допущенным в установленном порядке к медицинской деятельности, занимающим врачебные должности, имеющим ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук, - в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада);

лицам, в том числе допущенным в установленном порядке к медицинской деятельности, занимающим врачебные должности, имеющим ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук, - в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада).

Установление выплаты за наличие ученой степени производится при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

2.4.8. Выплата за почетное звание устанавливается в следующих размерах:

врачам, имеющим почетное звание «Заслуженный врач», - в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада);

врачам, имеющим почетное звание «Народный врач», - в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада).

Выплата за почетное звание применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач» выплата устанавливается по одному из оснований.

Установление выплаты за почетное звание производится при присвоении почетного звания «Народный врач» и «Заслуженный врач» со дня присвоения почетного звания.

2.4.9. Среднему и младшему медицинскому персоналу (за исключением главных медицинских сестер) учреждений, оказывающему медицинскую, педагогическую и социальную помощь детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, с рождения до четырех лет, устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 1770 рублей с начислением районного коэффициента.

Денежная выплата производится по основному месту работы и при условии работы на полную ставку.

Критериями установления денежной выплаты являются:

- выполнение медицинским работником должностных обязанностей в полном объеме;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- отсутствие случаев травматизма детей;
- соблюдение санитарно-эпидемиологического режима;
- отсутствие случаев заболеваемости детей управляемыми инфекциями (кишечная инфекция, стоматит, стрептодермия, панариций, чесотка, педикулез).

Денежная выплата назначается приказом руководителя учреждения при условии соблюдения критериев, указанных в настоящем подпункте. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата не назначается.

Перечень среднего и младшего медицинского персонала (за исключением главных медицинских сестер) учреждений, оказывающего медицинскую, педагогическую и

социальную помощь детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, с рождения до четырех лет, осуществляющего уход за детьми, утверждается приказом руководителя учреждения. Приложение № 15.

Начисление денежной выплаты производится за фактически отработанное рабочее время по соответствующей должности.

2.4.10. Премирование работников учреждения производится на основании «Положения о премировании», утвержденного главным врачом, по согласованию с мнением представительного органа работников.

Стороны пришли к соглашению о создании премиального фонда из Фонда экономии заработной платы, рассчитанного по итогам работы за год, 9 месяцев, полугодие, квартал, месяц к профессиональным праздникам, к праздничным и знаменательным датам, премирование к юбилейным датам.

Премирование руководителя учреждения производится по результатам оценки деятельности учреждения в целом вышестоящим органом.

2.4.11. Порядок установления доплат и надбавок стимулирующего характера, в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, принимаемого по контракту.

Разрешить руководителю учреждения по согласованию с мнением представительного органа работников определять размеры доплат и надбавок внешним и внутренним совместителям в пределах средств направленных на оплату труда, в зависимости от качества и объема, выполняемых ими работ, на срок не более года.

2.5. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения

2.5.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается работодателем в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей определяются в соответствии с приложением № 10 к Положению № 320 от 28.06.2017г. Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается учредителем учреждения.

2.5.2. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются ниже окладов руководителей учреждений: по вопросам медицинской деятельности – на 10 процентов, по экономическим вопросам – на 20 процентов, по хозяйственной части и иным заместителям руководителя – на 30 процентов.

Должностные оклады главным бухгалтерам учреждений устанавливаются на 20 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2.5.3. С учетом условий труда руководителям учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 3 Положения об оплате труда.

2.5.4. Руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) Выплата за наличие квалификационной категории устанавливается:

- врачам-руководителям, заместителям руководителей учреждений – врачам, которым в результате аттестации присвоена первая квалификационная категория, - в размере 10 процентов от должностного оклада;

- врачам-руководителям, заместителям руководителей учреждений – врачам, которым в результате аттестации присвоена высшая квалификационная категория, - в размере 20 процентов от должностного оклада.

б) За наличие почетного звания устанавливается стимулирующая выплата:

- врачам-руководителям, имеющим почетное звание «Заслуженный врач», в размере 10 процентов от должностного оклада;
- врачам-руководителям, имеющим почетное звание «Народный врач», в размере 20 процентов от должностного оклада.

в) За наличие ученой степени устанавливается стимулирующая выплата:

- врачам-руководителям, имеющим ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук, в размере 10 процентов от должностного оклада;
- врачам-руководителям, имеющим ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук, в размере 20 процентов от должностного оклада.

г) Выплата, учитывающая производственную мощность и другие показатели по отдельным учреждениям. Размер выплаты определяется в соответствии с методикой определения размера выплат руководителю учреждения согласно приложению N 11 Постановления № 320 от 28.06.2017г.

д) Размер, порядок назначения и выплата премий, материальной помощи руководителям учреждений устанавливаются Министерством здравоохранения Кузбасса.

2.5.5. Заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные локальными актами учреждения:

а) Выплата стимулирующего характера за выполнение особо важных и срочных работ и напряженность труда, утвержденная приказом руководителя.

б) Выплата стимулирующего характера по результатам оценки деятельности каждого сотрудника, утвержденная приказом руководителя (Дополнение к положению об оплате труда «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» утвержденного руководителем, с учетом мнения представительного органа (при наличии).

в). Премирование заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера производится на основании «Положения о премировании», утвержденного руководителем, с учетом мнения представительного органа (при наличии).

2.5.6. 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 этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) составляет по кратности от 1 до 5. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не может превышать фактически сложившегося соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (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 руководителей – 0,7.

2.6. Оплата труда главной медицинской сестры

2.6.1. Оплата труда главной медицинской сестры.

а). Должностной оклад главной медицинской сестры устанавливается на 40 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

б). С учетом условий труда главной медицинской сестре устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 3 Положения об оплате труда, и стимулирующие выплаты, предусмотренные положением об оплате труда и настоящим коллективным договором.

в) Главной медицинской сестре, устанавливаются в обязательном порядке следующие стимулирующие выплаты:

г) За непрерывный стаж работы главной медицинской сестре учреждений устанавливается в соответствии с пунктом 4.9 Положения об оплате труда.

д) За наличие квалификационной категории устанавливается стимулирующая выплата: главным медицинским сестрам, которым в результате аттестации присвоена первая квалификационная категория, в размере 10 процентов от должностного оклада;

главным медицинским сестрам, которым в результате аттестации присвоена высшая квалификационная категория, в размере 20 процентов от должностного оклада.

Главной медицинской сестре квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала учреждения.

е) Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главной медицинской сестры и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений не может превышать фактически сложившегося соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) с учетом применения коэффициента в размере 0,6. Определение среднемесячной заработной платы главных медицинских сестер (главных фельдшеров, главных акушерок) в указанных целях осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.6.2. В случае вызова работника в учреждение время, затраченное на оказание медицинской помощи, оплачивается из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы врача или среднего медицинского работника, с учетом выплат компенсационного характера, установленных пунктом 3.5 Положения об оплате труда, за фактически отработанные часы с учетом времени переезда.

Выплата за работу в ночное время производится только за фактическое время, затраченное на оказание медицинской помощи, с учетом времени переезда.

2.6.3. Выплата стимулирующего характера по результатам оценки деятельности каждого сотрудника, утвержденная приказом руководителя. (Дополнение к положению об оплате труда «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» утвержденного руководителем, с учетом мнения представительного органа (при наличии).

2.6.4. Премирование главной медицинской сестры на основании «Положения о премировании», утвержденного руководителем, с учетом мнения представительного органа (при наличии).

2.7. Другие вопросы оплаты труда.

2.7.1. Оплата отпусков, исчисление компенсации за неиспользованный отпуск, выходного пособия и последующих выплат, установленных законодательством РФ, производится исходя из среднего заработка с учетом окладов по ПКГ, действовавших на момент события.

Порядок исчисления среднего заработка определяется Министерством труда РФ.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.7.2. На время выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время работникам гарантируется сохранение среднего заработка и места работы. (ст.170 ТК РФ).

2.7.3. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от производства, за ним сохраняется место работы (должность), средний заработок, производятся выплаты: оплата проезда к месту учебы и обратно, суточные в размере, установленном Минфином РФ, гостиница по нормам, установленным в РФ.

При направлении работника на повышение квалификации с частичным отрывом от производства за ним сохраняется средний заработок. Учеба производится за счёт средств учреждения с обязательным составлением дополнительного соглашения (кроме медицинского персонала).

2.7.4. При направлении работника в командировку, оплата командировочных расходов производится по нормам, установленным в РФ. Выплату командировочных расходов производить до командировки или (с согласия командированного) по её окончании.

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

2.7.6. 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 (ст.186 ТК РФ)

2.7.7. Бухгалтерия учреждения обязана предоставлять информацию работнику о начислении заработной платы, налогах и причитающейся к выплате суммы.

2.7.8. Один раз в полугодие на общем собрании (конференции) работников учреждения Работодатель информирует о всех финансовых поступлениях на заработную плату и целевом их использовании в соответствии с утвержденными сметами.

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

2.7.10. Руководитель учреждения несет материальную и другую ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников.

При установлении факта неправильной оплаты труда руководитель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за текущий финансовый год.

2.7.11. Женщины имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).

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

2.8. Заключительные положения

2.8.1. Штатное расписание учреждения формируется с использованием штатных нормативов и должно обеспечивать возможность качественного выполнения запланированных государственным заданием объемов деятельности.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

2.8.2. Все виды выплат, определенные Положением об оплате труда, осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.8.3. В случае задержки выплаты заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации, Кемеровской области.

2.8.4. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), стимулирующих выплат производится путем внесения изменений в настоящее Положение об оплате труда.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату работы по определенной специальности или должности, квалификации, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка, при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, отраслевым тарифным и другими соглашениями и трудовым договором (статья 15 ТК РФ).

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, в 2-х экземплярах и хранится у каждой из сторон. Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 ТК РФ.

3.2. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 58, 59 ТК РФ.

3.3. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим Трудовым кодексом РФ и настоящим Договором.

3.4. Работодателю запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией.

3.5. При заключении трудового договора работодатель обязан под расписку ознакомить работника с условиями его будущей работы, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и другими локальными нормативными актами, регламентирующими условия его труда.

3.6. Работодатель обязуется в 3-х дневный срок, со дня заключения с работником трудового договора, издать приказ о приеме его на работу с указанием занимаемой должности, оплаты труда и места работы, характер работы, условиями испытания при приеме на работу и датой начала работы (и окончания работы, если заключается срочный трудовой договор), а также ознакомить работника с Коллективным договором Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и данным приказом под роспись.

3.7. Перевод работников на другую работу, изменение основных условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляются в порядке, установленном законодательством (статьи 72-74 ТК РФ)

3.8. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя регламентируется статьей 81 ТК.РФ.

3.9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель, не позднее, чем за 3 месяца до начала соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении.

3.10. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста – за 3 года до наступления права на пенсию по возрасту;
- которым осталось доработать не более одного года для выхода на пенсию по льготному стажу согласно списку № 2;
- одинокие родители, воспитывающие детей до 16 лет, детей-инвалидов до 18 лет;
- родители, воспитывающие 2 и более детей до 16 лет в неполных семьях;
- работники, проработавшие в учреждении постоянно 5 лет и более.

Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности, предоставляется один рабочий день в неделю с сохранением среднего заработка для самостоятельного поиска работы.

3.11. Работники, уволенные в связи с сокращением численности (штата) и получившие статус безработного, имеют первоочередное право вернуться в учреждение при появлении вакансий, создании новых рабочих мест.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочее время и время отдыха сотрудников учреждения регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 189, 190 ТК РФ)

4.1. Дом ребенка работает круглосуточно.

Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

а) главный врач, главный бухгалтер, бухгалтер, кассир, экономист, заместитель главного врача по экономическим вопросам, начальник отдела кадров, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по социальной работе, юрисконсульт, начальник хозяйственного отдела, подсобный рабочий, швея, уборщик территории, секретарь-машинистка, слесарь-сантехник, техник, плотник, рабочий по обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений, гладильщица, кастелянша, штукатур, программист:

- 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время начала работы – 8:00, время окончания работы – 16:30;
- перерыв для отдыха и питания продолжительностью полчаса с 12:30 до 13:00; Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

б) водитель

5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;

– продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;

– время начала работы – 7:30, время окончания работы – 16:30;

– перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 12:00 до 13:00. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

в) повар, кухонный рабочий (с предоставлением выходных дней по скользящему графику):

– продолжительность ежедневной работы составляет 14 часов;

– время начала работы – 6:00, время окончания работы – 20:00;

Прием пищи на рабочем месте в свободное время в порядке очереди.

г) машинист по стирке белья (с предоставлением выходных дней по скользящему графику):

– продолжительность ежедневной работы составляет 12 часов;

– время начала работы – 6:00, время окончания работы – 18:30;

– перерыв для отдыха и питания продолжительностью полчаса с 12:30 до 13:00.

д) заведующая складом

6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресеньем;

понедельник – пятница:

время начала работы 8:00, время окончания работы – 15:30;

– перерыв для отдыха и питания продолжительностью полчаса с 12:30 до 13:00.

данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

суббота:

время начала работы 8:00, время окончания работы – 13:00;

4.2. Продолжительность рабочего времени работников Учреждения составляет 39 часов в неделю для следующих категорий работников:

заместитель главного врача по медицинской части, главная медицинская сестра.

4.2.1. для работников с продолжительностью рабочего времени 39 часов в неделю устанавливается следующий режим рабочего времени:

а) заместитель главного врача по медицинской части:

– 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;

– продолжительность ежедневной работы составляет 7,8 часов;

– время начала работы – 8:00, время окончания работы – 16:18

– перерыв для отдыха и питания продолжительностью полчаса с 12:30 до 13:00; Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

б) главная медицинская сестра:

– 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;

– продолжительность ежедневной работы составляет 7,8 часов;

– время начала работы – 8:00, время окончания работы – 16:18

– перерыв для отдыха и питания продолжительностью полчаса с 12:30 до 13:00.;

Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

4.3. Продолжительность рабочего времени работников Учреждения составляет 36 часов в неделю для следующих категорий работников:

врач-педиатр, врач-невролог, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал, инструктор по лечебной физкультуре.

4.3.1. Для работников с продолжительностью рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается следующий режим рабочего времени:

а) врач-невролог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре, помощник врача – эпидемиолога, педагог-психолог;

5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;

– продолжительность ежедневной работы составляет 7,2 часов;

– время начала работы – 8:00, время окончания работы – 15:42;

– перерыв для отдыха и питания продолжительностью полчаса с 12:30 до 13:00. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

б) врач-педиатр, фельдшер;

6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресеньем;

понедельник – пятница:

время начала работы 8:00, время окончания работы – 14:30;

– перерыв для отдыха и питания продолжительностью полчаса с 12:30 до 13:00. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

суббота:

время начала работы 8:00, время окончания работы – 14:00;

Прием пищи на рабочем месте в свободное от работы время.

в) средний медицинский персонал, младший медицинский персонал (работающий с предоставлением выходных дней по скользящему графику):

– продолжительность ежедневной работы составляет 12 часов;

1 смена - время начала работы 8:00, время окончания работы – 20:00;

2 смена - время начала работы 20:00, время окончания работы – 08:00;

Прием пищи на рабочем месте в свободное от ухода и занятий с детьми время в порядке очереди.

г) медицинская сестра диетическая

6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресеньем;

понедельник – пятница:

время начала работы 8:00, время окончания работы – 14:30;

– перерыв для отдыха и питания продолжительностью полчаса с 12:30 до 13:00. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

суббота:

время начала работы 8:00, время окончания работы – 14:00;

Прием пищи на рабочем месте в свободное от работы время.

4.4. Продолжительность рабочего времени работников Учреждения составляет 25 часов в неделю для следующих категорий работников:

педагогические работники - воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель.

4.4.1. Для работников с продолжительностью рабочего времени 25 часов в неделю устанавливается следующий режим рабочего времени:

а) воспитатель (2-х сменный график работы с предоставлением выходных дней по скользящему графику):

продолжительность ежедневной работы составляет 5 часов;

1 смена - время начала работы 8:00, время окончания работы – 13:00;
2 смена - время начала работы 14:00, время окончания работы – 19:00;

Прием пищи на рабочем месте в свободное от ухода и занятий с детьми время в порядке очереди.

б) старший воспитатель, воспитатель музыкального зала:
продолжительность ежедневной работы составляет 5 часов;
время начала работы – 8:00, время окончания работы – 13:30;
перерыв для отдыха и питания продолжительностью с 12:30 до 13:00.
данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

в) музыкальный руководитель
время начала работы – 8:00, время окончания работы – 13:00;
Прием пищи на рабочем месте в свободное от занятий с детьми время.

г) воспитатель сенсорной комнаты:
продолжительность ежедневной работы составляет 5 часов;
1 смена - время начала работы 8:00, время окончания работы – 13:30;
перерыв для отдыха и питания продолжительностью с 12:30 до 13:00.
Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.
2 смена - время начала работы 14:00, время окончания работы – 19:00;
Прием пищи на рабочем месте в свободное от занятий с детьми время.

4.4.2. Для работников с продолжительностью рабочего времени 24 часов в неделю устанавливается следующий режим рабочего времени:

а) логопед:
продолжительность ежедневной работы составляет 4,8 часов;
1 смена - время начала работы – 8:00, время окончания работы – 12:48;
2 смена - время начала работы – 13:00, время окончания работы – 17:48;
2 смена - время начала работы – 14:00, время окончания работы – 18:48.
Прием пищи на рабочем месте в свободное от занятий с детьми время.

4.5. Максимальная продолжительность рабочей смены, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 Трудового Кодекса при 36-часовой рабочей неделе - составляет 12 часов.

4.6. Порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности сторон, режим работы, рабочее и обеденное время, время отдыха, отпуска, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к Коллективному договору.

4.7. График ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

4.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года (ст. 121 ТК РФ).

4.9. Дополнительный отпуск работникам дома ребенка, занятым во вредных и (или) опасных для здоровья условиями труда, предоставляется в соответствии со «Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиумом ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22. (ст.117 ТК РФ).

Перечень профессий и должностей, имеющих право на дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск, прилагается к Договору (приложение № 12).

4.10. При предоставлении дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных для здоровья условиями труда, в стаж работы за который он дается, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ)

4.11. Для отдельных категорий работников устанавливается преимущественное право на предоставление отпуска в летнее время или иное удобное для них время:

К этой категории относятся:

- родители, воспитывающие часто болеющих детей и нуждающихся в оздоровлении в летнее время (по заключению врача);
- матери, воспитывающие детей дошкольного и школьного возраста до 14 лет;
- ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время родителям (опекунам, попечителям, приемным родителям), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, почетным донорам, многодетным родителям, воспитывающим 3-х и более (дети не старше 12 лет).

4.12. Работникам с ненормированным рабочим днем может предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 12 календарных дней (Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 13.02.2006г. № 40).

Конкретный перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска прилагаются (Приложение № 13).

4.13. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется на срок по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ);

4.13.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.
- 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;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.14. По соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

4.15. Также предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- молодоженам по личному заявлению для организации и проведения свадьбы - 3 календарных дня;
- в связи со смертью близкого родственника (родителей, детей, мужа, жены)- 3 календарных дня.

4.16. Профком обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением обязательств, предусмотренных коллективным договором.

4.17. Ввести в Учреждении суммированный учет рабочего времени, для того, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Учетный период установить 1 месяц. Порядок введения суммированного учета рабочего времени установлен Правилами внутреннего трудового распорядка ГКУЗ КО «Прокопьевский дом ребенка специализированный «Планета детства» (ст.104 ТК РФ).

4.18. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

В соответствии с Федеральным законом от 31.07.2020 № 261-ФЗ, статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации с изменениями от 11.08.2020 г., Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5. ОХРАНА ТРУДА

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

5.1. Работодатель обязуется обеспечить (ст.212, 213, 214 ТК РФ):

5.1.1. Выполнение Соглашения по охране труда между работодателем и работниками, содержание мероприятий которого ежегодно согласовывается с профсоюзным комитетом.

5.1.2. Для выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим договором, выделить средства, не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг.

5.1.3 Соответствующее требование охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте.

5.1.4. Применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

5.1.5. Безопасность работника при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

5.1.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, обуви, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по Перечню профессий, должностей и работ (Приложение № 13).

5.1.7. Режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.8. Обучение и проверку знаний требований охраны труда, отдельных категорий сотрудников в порядке, установленном нормативными правовыми актами по охране труда. Конкретный перечень профессий работников, подлежащих обучению, приводится в приложении № 12.

5.1.9. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.1.10. Проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

5.1.11. Организовывать проведение медицинских осмотров в установленные сроки за счет средств работодателя. Список должностей, подлежащих периодическим осмотрам, прилагается (Приложение №12).

5.1.12. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случаях медицинских противопоказаний.

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

5.1.14. В целях обеспечения требований охраны труда, распространения правовых знаний, проведения профилактической работы в целях предупреждения производственного травматизма и профзаболеваний создать уголок охраны труда в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 17.10.2001 № 7.

5.1.15. Предоставлять работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, следующие льготы и компенсации:

-дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по Перечню профессий и должностей согласно Приложению №14;

- повышение тарифных ставок (окладов) за работу во вредных и (или) опасных для здоровья условиями труда по Перечню профессий и должностей.

5.2. Для осуществления общественного контроля за охраной труда стороны договорились:

5.2.1. Создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюза в составе 6 человек в течение месяца со дня подписания договора (ст.218 ТК РФ)

5.2.2. Организовать 3-х ступенчатый контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением Соглашения по охране труда.

5.2.3. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях профсоюзного комитета и комиссиях по охране труда, с участием работодателя, вопросы выполнения Соглашения по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5.3. Работник обязан, согласно статьи 214 Трудового кодекса Российской Федерации:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

5.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.3. Проходить обучения безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

5.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья.

5.3.5. Проходить обязательные и предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медосмотры (обследования) по направлению работодателя.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

Работодатель обязуется:

6.1. Совместно с Профкомом разрабатывать планы занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, сокращения штатов или численности работников.

6.2. Не позднее, чем за 2 месяца, персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (ст.180 ТК РФ)

6.3. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:
- занятым на работе с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда (Приложение № 14);

- с ненормируемым рабочим днем (Приложение № 15).

- молодоженам по личному заявлению для организации и проведения свадьбы 3 календарных дня.

- в связи со смертью близкого родственника (родителей, детей, мужа, жены) 3 календарных дня.

6.4. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами.

6.5. Средств социального страхования и частичного погашения стоимости из личных средств.

6.6. Обеспечивать работников, имеющих детей, путевками в детские оздоровительные лагеря. Родительскую плату за путевки установить – частично за счет родителей, частично - за счет профсоюза (для членов профсоюза).

6.7. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками дома ребенка и членами их семей (за счет работодателя и профкома поровну).

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

7.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Отраслевым тарифным соглашением, Соглашением между департаментом охраны здоровья населения Кемеровской области и Кемеровской областной организацией профсоюза работников здравоохранения, настоящим договором.

7.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и, связанных с трудом отношений, в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза работников здравоохранения РФ, принятым Учредительным съездом Профсоюза (дополнения и изменения внесены на II, III, IV, V съездах Профсоюза), Положением о первичной организации профессионального союза работников здравоохранения РФ, правами, гарантируемыми Законом РФ от 12.01.96г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.3. Работодатель обеспечивает участие с возможностью внесения предложений и правом совещательного голоса: председателя профкома или представителя профкома в управленческих совещаниях на уровне первого руководителя учреждения.

Представители профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по трудовым спорам; по охране труда и технике безопасности; социального страхования.

7.4. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации и ее органов, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации и ее органов со стороны администрации дома ребенка. Весь управленческий персонал работодатель знакомит с деятельностью профсоюзной организации, ориентируя его на социальное партнерство с профкомом.

7.5. Для осуществления уставной деятельности профорганизации работодатель беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам (выплата премий, стимулирующих выплат).

7.6. Профорганизация вправе вносить работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития дома ребенка, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу данные предложения и проекты положений, разрабатываемых профсоюзом, и сообщать мотивированные ответы профсоюзу.

7.7. Работодатель рассматривает представления профкома об установлении нарушений, привлечении должностных лиц, выполняющих управленческие функции, виновных в нарушениях законодательства РФ, настоящего договора к дисциплинарной ответственности. В срок до 7 календарных дней работодатель сообщает профкому в письменной форме результаты рассмотрения.

7.8. Работодатель в целях обеспечения социальной защищенности своих работников обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые и социально-экономические права, интересы работников, с учетом мнения профкома не менее чем за две недели до их принятия. В течение этого срока профсоюз обязан рассмотреть проекты данных решений и сообщить свое мнение работодателю. Невыполнение требований настоящего пункта любой стороной данного договора дает основания признать принятый нормативный акт, не имеющим юридической силы.

7.9. Работодатель согласовывает с профкомом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих трудовое до рассмотрения имеющихся разногласий.

7.10. Через средства массовой информации (информационные стенды, собрания, конференции) профкому предоставляется право информировать работников о деятельности профсоюза, излагать позицию и решения профорганов, извещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях и т.д.

7.11. Работодатель бесплатно представляет профсоюзу место хранения профсоюзной документации, зал для проведения собраний работников на 60 мест при своевременном (не менее, чем за 3 дня) оповещении о сроках проведения такого мероприятия.

Количество и время работы общих и профсоюзных собраний (конференций) работодателем не ограничивается.

7.12. Работодатель предоставляет работникам – члена профсоюза работников здравоохранения возможность принимать участие в работе общих и профсоюзных собраний (конференций) в рабочее время при своевременном (но не менее чем за 3 дня) согласовании профсоюзным комитетом времени проведения такого мероприятия.

На время участия в работе общих профсоюзных собраний (конференций) работнику – члену профсоюза сохраняется средняя заработная плата за счет дома ребенка.

7.13. Работодатель предоставляет Профкому право пользования городским телефоном, транспортным средством, множительной и печатной техникой, средствами электронной связи.

7.14. Профком обязуется своевременно вносить необходимые изменения в списки работников – членов профсоюза и ежеквартально проводить совместно с представителем работодателя их сверку для исключения ошибок при удержании из заработной платы работников членских профсоюзных взносов. Ответственность возлагается на заместителя председателя профкома.

7.15. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, жилищно-бытовым обслуживанием работников члены профкома, профсоюзный актив, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать, осматривать, знакомиться с работой учреждения;
- требовать от работодателя (администрации) соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

7.16. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях президиумов, пленумов, советов, комиссий и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет работодателя.

7.17. Члены профсоюзных органов, профсоюзный актив, представители профсоюза в комиссиях учреждения освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

7.18. Дополнительные трудовые гарантии профсоюзным работникам и представителям профсоюза предоставляются в соответствии со статьями 25-27 Федерального закона о профсоюзах.

7.19. Профком обязуется содействовать эффективной работе дома ребенка присущими профсоюзам методами и средствами, выполнению производственных задач с целью сохранения и расширения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором, сотрудничать на началах социального партнерства с работодателем в вопросах, связанных с трудом экономических отношений; содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

7.20. Профком обязуется:

- разъяснять работникам и руководителям трудовое законодательство, положения Соглашений, настоящего коллективного договора, контролировать и добиваться их неуклонного выполнения;
- предоставлять работникам – членам профсоюза бесплатную юридическую помощь, консультации и защиту в судебных органах по вопросам трудовых прав;
- не выступать инициатором акций протеста и забастовок при своевременном и полном выполнении всех обязательств, предусмотренных настоящим договором.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.6. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

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

СОГЛАСОВАНО
 Постановлением профкома
 Протокол № 5
 Председатель профкома

Л.Г. Петрикова
 Л.Г. Петрикова
 «2» марта 2020г.

УТВЕРЖДАЮ
 Главный врач ГБУЗ КО
 «Ирокопьевский дом ребенка
 специализированный
 «Планета детства»



П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей, работа в которых дает медицинским работникам
 право на выплаты в размере 25% в связи с вредными и
 (или) опасными для здоровья условиями труда

№ п/п	Наименование должности	% повышения	Основание
1	2	3	4
1	Главный врач	25	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., приложение № 2 п. 2.8.
2	Заместитель главного врача по медицинской части	25	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., приложение № 2 п. 2.8.
3	Врач-педиатр	25	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., приложение № 2 п. 2.8.
4	Врач – невролог	25	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., приложение № 2 п. 2.8.
5	Медицинская сестра палатная	25	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., приложение № 2 п. 2.8.
6	Медицинская сестра процедурная	25	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., приложение № 2 п. 2.8.
7	Медицинская сестра по массажу	25	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., приложение № 2 п. 2.8.
8	Главная медицинская сестра	25	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., приложение № 2 п. 2.8.
9	Старшая медицинская сестра	25	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., приложение № 2 п. 2.8.

10	Медицинская сестра по физиотерапии	30	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., приложение № 2 п. 1.21, примечания п.1
11	Помощник врача эпидемиолога	25	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., приложение № 2 п. 2.8.
12	Младший медицинский персонал (санитарка)	25	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., приложение № 2 п. 2.8.
13	Инструктор по лечебной физкультуре	25	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., приложение № 2 п. 2.8.
14	Инструктор-методист по лечебной физкультуре	25	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., приложение № 2 п. 2.8.
15	Воспитатель	25	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., приложение № 2 п. 2.8.
16	Педагог-психолог	25	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., приложение № 2 п. 2.8.
17	Логопед	25	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., приложение № 2 п. 2.8.
18	Музыкальный руководитель	25	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., приложение № 2 п. 2.8.
19	Фельдшер-лаборант	25	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., приложение № 2 п. 2.8.

Заместитель главного врача по экономическим вопросам

И.А. Гришукова

СОГЛАСОВАНО

Постановлением профкома
 Протокол № 5
 Председатель профкома

 Л.Г. Петрикова
 «2» марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ГБУЗ КО
 «Прокопьевский дом ребенка
 специализированный
 «Планета детства»



 И.Е. Сафиуллина
 «2» марта 2020 г.
 М.П.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей, работа в которых дает работникам право на
 дополнительные выплаты в размере 60 % в связи с вредными и (или)
 опасными для здоровья условиями труда (оказание медицинской помощи
 и другой работы, обусловленной непосредственным контактом
 с больными СПИД и ВИЧ-инфицированными

№ п/п	Наименование должности	% повышения	Основание
1	2	3	4
1.	Медицинская сестра палатная	60	Постановление АКО № 124 от 29.03.2011г., приложение № 2 п. 5.4
2.	Медицинская сестра процедурная	60	Постановление АКО № 124 от 29.03.2011г., приложение № 2 п. 5.4
3.	Медицинская сестра по физиотерапии	60	Постановление АКО № 124 от 29.03.2011г., приложение № 2 п. 5.4
4.	Младший медицинский персонал	60	Постановление АКО № 124 от 29.03.2011г., приложение № 2 п. 5.4
5.	Педагогический персонал	60	Постановление АКО № 124 от 29.03.2011г., приложение № 2 п. 5.4.
6.	Медицинская сестра по массажу	60	Постановление АКО № 124 от 29.03.2011г., приложение № 2 п. 5.4
7.	Инструктор по лечебной физкультуре	60	Постановление АКО № 124 от 29.03.2011г., приложение № 2 п. 5.4
8.	Врач – педиатр	60	Постановление АКО № 124 от 29.03.2011г., приложение № 2 п. 5.4
9.	Врач – невролог	60	Постановление АКО № 124 от 29.03.2011г., приложение № 2 п. 5.4

Заместитель главного врача по экономическим вопросам



И.А. Гришукова

СОГЛАСОВАНО
 Постановлением профкома
 Протокол № 5
 Председатель профкома

Петр Л.Г. Петрикова
 «2» марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
 Главный врач ГБУЗ КО
 «Прокопьевский дом ребенка
 специализированный
 «Планета детства»



Сафиуллина Г.Е. Сафиуллина
 «2» марта 2020 г.
 М.П.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, работа в которых дает право на установление выплаты
 в размере 24%, рабочим, занятым во вредных условиях труда.

№ п/п	Наименование должности	%% повышения	Основание (указать пункты из Перечня)
1	Повар	24	Постановление АКО № 124 от 29.03.2011г., п.3.5.3.5.

Заместитель главного врача
 по экономическим вопросам

Гришук


И.А. Гришукова

СОГЛАСОВАНО

Постановлением профкома

Протокол № 5

Председатель профкома

 Л.Г. Петрикова
«2» марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ГБУЗ КО
«Прокопьевский дом ребенка
специализированный
«Планета детства»



 Л.Е. Сафиуллина
«2» марта 2020 г.
М.П.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей работников, которым устанавливается
доплата за совмещение должностей.

№ п/п	Наименование профессий и должностей работников	Доплата в % от должностного оклада	Примечание
А.	Совмещение должностей - санитарка – санитарку - санитарка – уборщика помещений - санитарка – гладильщицу - специалист по социальной работе – специалиста по социальной работе - медицинская сестра – санитарку - медицинская сестра – уборщика помещений - медицинская сестра – медицинскую сестру - главный врач – врача - заместитель главного врача по мед.части – врача - врач – заместителя главного врача по мед.части - врач – врача - бухгалтер – бухгалтера - главный бухгалтер – заместителя главного врача по эконом. вопросам - заместитель главного врача по эконом. вопросам – главного бухгалтера - бухгалтер – кассира - кассир – бухгалтера - техник – сантехника - техник – столяра, плотника - подсобный работник – дворника - дворник – подсобного работника	До 100	Согласно перечню должностей по замене работников

	<ul style="list-style-type: none"> - сантехник –электромантера - сантехник – подсобного работника - сантехник – столяра, плотника 		
В	<p>Расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ</p> <ul style="list-style-type: none"> - санитарка – санитарку - санитарка – уборщика помещений - санитарка – гладильщицу - специалист по социальной работе – специалиста по социальной работе - медицинская сестра – санитарку - медицинская сестра – уборщика помещений - медицинская сестра – медицинскую сестру - врач – врача - бухгалтер – бухгалтера - главный бухгалтер – заместителя главного врача по эконом. вопросам - заместитель главного врача по эконом. вопросам –главного бухгалтера - бухгалтер – кассира - кассир – бухгалтера - техник – сантехника - техник – столяра, плотника - подсобный работник – дворника - дворник – подсобного работника - сантехник –электромантера - сантехник – подсобного работника - сантехник – столяра, плотника 	До 100	

Заместитель главного врача
по экономическим вопросам



И.А. Гришукова

СОГЛАСОВАНО

Постановлением профкома

Протокол № 5

Председатель профкома

Л.Г. Петрикова
Л.Г. Петрикова
«2» марта 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ГБУЗ КО
«Прокопьевский дом ребенка
специализированный
«Планета детства»

Л.Е. Сафиуллина
Л.Е. Сафиуллина
«2» марта 2020г.
М.П.



П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей, которым за работу в ночное время устанавливается
доплата в размере 50% от оклада (должностного оклада).

№ п/п	Наименование должностей	%% доплат	Основание
1	2	3	4
1	Медицинская сестра палатная	50	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., п.3.7.3.
2	Младший медицинский персонал (Санитарка)	50	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., п.3.7.3.

Заместитель главного врача
по экономическим вопросам

И.А. Гришукова

И.А. Гришукова

СОГЛАСОВАНО ✓
 Постановлением профкома
 Протокол № 5
 Председатель профкома

Л.Г. Петрикова
 Л.Г. Петрикова
 «2» марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
 Главный врач ГБУЗ КО
 «Проктопьевский дом ребенка
 специализированный
 «Планета детства»



Д.Е. Сафиуллина
 Д.Е. Сафиуллина
 «2» марта 2020 г.
 М.П.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей, работа в которых дает работникам право на дополнительные выплаты в размере 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за осуществление диагностики и лечения ВИЧ – инфицированных, а также за работу, связанную с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека

№ п/п	Наименование должности	%% повышения	Основание
1	2	3	4
1.	Медицинская сестра палатная	20	Постановление АКО № 124 от 29.03.2011 г., приложение № 3 п. 3
2.	Медицинская сестра процедурная	20	Постановление АКО № 124 от 29.03.2011 г., приложение № 3 п. 3
3.	Младший медицинский персонал	20	Постановление АКО № 124 от 29.03.2011 г., приложение № 3 п. 3
4.	Педагогический персонал (воспитатели)	20	Постановление АКО № 124 от 29.03.2011 г., приложение № 3 п. 3
5.	Медицинская сестра по массажу	20	Постановление АКО № 124 от 29.03.2011 г., приложение № 3 п. 3
6.	Врач – педиатр	20	Постановление АКО № 124 от 29.03.2011 г., приложение № 3 п. 3
7.	Врач – невролог	20	Постановление АКО № 124 от 29.03.2011 г., приложение № 3 п. 3
8.	Медицинская сестра по ФТО	20	Постановление АКО № 124 от 29.03.2011 г., приложение № 3 п. 3
9.	Инструктор по лечебной физкультуре	20	Постановление АКО № 124 от 29.03.2011 г., приложение № 3 п. 3

Заместитель главного врача
 по экономическим вопросам

И.А. Гришукова

И.А. Гришукова

СОГЛАСОВАНО
 Постановлением профкома
 Протокол № 5
 Председатель профкома

 Л.Г. Петрикова
 «2» марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
 Главный врач ГБУЗ КО
 «Прокопьевский дом ребенка
 специализированный
 «Планета детства»

 Г.Е. Сафиуллина
 «2» марта 2020 г.
 М.П.

Форма расчетного листка

Расчетный листок за (месяц) 20__

Учреждение:	ГБУЗ КО ПДРС "Планета детства"		
Сотрудник:		Табельный номер:	
Подразделение:		Норма времени:	
Должность:		Оклад:	
Вид исполнения:		Количество детей:	

Наименование	%	Дни/Часы	Период	Сумма
вид финансового обеспечения				
Долг за предприятием на начало месяца				0.00
Начислено				
			Всего начислено	
Удержано				
			Всего удержано	
К выдаче				0.00

Выплачено	
	Всего выплачено
	Итого Долг на начало месяца
	Итого начислено
	Итого удержано
	Итого выплачено
	Итого Долг на конец месяца
Годовые накопления	

Налоговая база 13% с начала года				
Станд. вычеты с начала года				
ПФР				
ФСС				
ФСС Н/С				
ФФОМС				

Главный бухгалтер:



О.Г. Скрикуляк

Заместитель главного врача
по экономическим вопросам



И.А. Гришукова

СОГЛАСОВАНО
 Постановлением профкома
 Протокол № 5
 Председатель профкома

 Л.Г. Петрикова
 «2» марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
 Главный врач ГБУЗ КО
 «Проктопьевский дом ребенка
 специализированный
 «Планета детства»



 Л.Е. Сафиуллина
 «2» марта 2020 г.
 М.П.

ПЕРЕЧЕНЬ
 работников, подлежащих обучению
 по охране труда

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Кол-во человек	Периодичность обучения (год)
1.	Главный врач	1	1 раз в 3 года
2.	Заместитель главного врача по медицинской части	1	1 раз в 3 года
3.	Заместитель руководителя по хозяйственным вопросам	1	1 раз в 3 года
4.	Заведующая складом	1	1 раз в 3 года
5.	Специалист по охране труда	1	1 раз в 3 года
6.	Старший воспитатель	1	1 раз в 3 года
7.	Главная медицинская сестра	1	1 раз в 3 года
8.	Старшая медицинская сестра	1	1 раз в 3 года
9.	Пронедурная медицинская сестра	1	1 раз в 3 года
10.	Техник	1	1 раз в 3 года
11.	Повар	все	1 раз в год
12.	Кухонный рабочий	все	1 раз в год
13.	Машинист по стирке белья	все	1 раз в год
14.	Санитарка	все	1 раз в год
15.	Начальник отдела кадров	1	1 раз в 3 года
16.	Помощник врача-эпидемиолога	1	1 раз в 3 года
17.	Медицинская сестра палатная	все	1 раз в 3 года
18.	Медицинская сестра палатная (мед.пост)	все	1 раз в 3 года
19.	Медицинская сестра палатная по физиотерапии	1	1 раз в год
20.	Медицинская сестра по массажу	все	1 раз в 3 года

21	Медицинская сестра палатная (мол.кухня)	все	1 раз в 3 года
22	Медицинская сестра палатная (лечебная ванна)	1	1 раз в 3 года
23	Медицинская сестра диетическая	1	1 раз в 3 года
24	Инструктор по лечебной физкультуре	все	1 раз в 3 года
25	Кастелянша	1	1 раз в год
26	Воспитатель	все	1 раз в 3 года
27	Воспитатель (сенсорная комната)	все	1 раз в 3 года
28	Музыкальный руководитель	1	1 раз в 3 года
29	Педагог-психолог	1	1 раз в 3 года
30	Логопед	все	1 раз в 3 года
31	Главный бухгалтер	1	1 раз в 3 года
32	Начальник отдела кадров	1	1 раз в 3 года
33	Инструктор-методист по лечебной физкультуре	1	1 раз в 3 года
34	Швея	1	1 раз в год
35	Штукатур	все	1 раз в год
36	Электромонтёр	1	1 раз в год
37	Слесарь-сантехник	1	1 раз в год
38	Водитель	все	1 раз в год
39	Гладильщица	1	1 раз в год
40	Подсобный рабочий	1	1 раз в год
41	Уборщик служебных помещений	все	1 раз в год
42	Уборщик территории	1	1 раз в год

Ведущий специалист
по охране труда

Е.А. Сергеева

СОГЛАСОВАНО

Постановлением профкома
 Протокол № 5
 Председатель профкома

 Л.Г. Петрикова
 «2» марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ГБУЗ КО
 «Прокопьевский дом ребенка
 специализированный
 «Планета детства»



 Л.Ф. Сафиуллина
 «2» марта 2020 г.
 М.П.

ПЕРЕЧЕНЬ
 работников (профессий и должностей), подлежащих
 периодическим медицинским осмотрам

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Периодичность осмотров
1	Врач	1 раз в год
2	Средний медицинский персонал	1 раз в год
3	Младший медицинский персонал	1 раз в год
4.	Педагогический персонал	1 раз в год
5.	Прочий персонал	1 раз в год

Главная медицинская сестра



Н.Б. Селезнева

Ведущий специалист
 по охране труда



Е.А. Сергеева

СОГЛАСОВАНО
 Постановлением профкома
 Протокол № 5
 Председатель профкома

Л.Г. Петрикова
 Л.Г. Петрикова
 «2» марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
 Главный врач ГБУЗ КО
 «Прокопьевский дом ребенка
 специализированный
 «Планета детства»



П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий и должностей на получение бесплатной специальной, санитарно-гигиенической одежды, специальной и санитарной обуви, санитарных принадлежностей.

№ п/п	Наименование должности	Наименование специальной, санитарной одежды, обуви, СИЗ	Кол-во предметов, шт., пар.	Срок носки, мес.
1.	Врач, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра процедурная, медицинская сестра постовая, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по массажу.	Халат х/б, (или костюм х/б),	1	24
		Полотенце	1	24
		Колпак или косынка	1	24
2.	Заместитель главного врача по медицинской части	Халат х/б	1	24
		Полотенце	1	24
3.	Главная медицинская сестра	Халат х/б	1	24
		Полотенце	1	24
4.	Старшая медицинская сестра	Халат х/б	1	24
		Полотенце	1	24
5.	Помощник врача-эпидемиолога	Халат х/б	1	24
		Полотенце	1	24
6.	Кастелянша	Халат х/б	1	24
		Полотенце	1	24
7.	Инструктор по лечебной физкультуре	Халат х/б	1	24
		Полотенце	1	24
8.	Машинист по стирке белья	Костюм х/б	1	24
		Фартук непромокаемый	1	18
		Косынка	1	18
		Сапоги резиновые	1	12
		Перчатки резиновые, дежурные	1	До износа

		Перчатки с полимерным покрытием	6	12
9.	Гладильщица	Костюм х/б	1	12
10.	Подсобный рабочий	Рукавицы комбинированные	1	12
		Халат х/б	1	24
11.	Электромонтер	Перчатки диэлектрические дежурные	2	До износа
		Башмаки диэлектрические дежурные	1	
		Рукавицы комбинированные	12	12
		Полукомбинезон х/б	1	12
12.	Слесарь - сантехник	Перчатки с полимерным покрытием	6	12
		Костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой	1	12
		Сапоги резиновые	1	24
		Перчатки резиновые дежурные		
		Куртка утепленная	1	24
		Брюки утепленные	1	24
		Валенки или сапоги кожаные утепленные	1	24
13.	Повар	Костюм х/б	2	24
		Фартук х/б с нагрудником	2	24
		Косынка или колпак х/б	2	24
		Тапочки	1	12
		Полотенца дежурные		
14.	Кухонный рабочий	Куртка х/б		
		Фартук х/б с водоотталкивающей пропиткой	2	24
		Косынка или колпак х/б	2	24
		Полотенца дежурные		
		Рукавицы комбинированные	2	12
15.	Уборщик территории	Рукавицы комбинированные	2	12
		Костюм х/б	1	12
		Плащ непромокаемый	1	24
		Куртка на утепленной прокладке	1	24
		Валенки на резиновой подошве	1	24
		Фартук х/б с нагрудником	1	24
16.	Штукатур	Рукавицы комбинированные	6	12
		Костюм х/б	1	12

		Ботинки с жестким подноском	1	24
		Плащ непромокаемый	1	24
		Жилет сигнальный	1	24
		Очки защитные	1	24
17.	Водитель	Перчатки с полимерным покрытием	6	12
		Костюм х/б	1	24
		Жилет сигнальный	1	24
18.	Уборщик служебных помещений	Халат х/б	1	12
		Перчатки с полимерным покрытием	6	12
		Сапоги резиновые	1	24
		Перчатки резиновые	2	12

Ведущий специалист
по охране труда



Е.А. Сергеева

СОГЛАСОВАНО

Постановлением профкома

Протокол № 5

Председатель профкома

 Л.Г. Петрикова
«2» марта 2010 г.

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ГБУЗ КО

«Прокопьевский дом ребенка

специализированный

«Планета детства»

 И.Е. Сафиуллина
«2» апреля 2010 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, имеющих право на дополнительный
ежегодный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Наименование должности	Кол-во календ. дней*	Основание	Примечание	
1	2	3	4		
1.	Главный врач	35	ст.117 ТК РФ, ст.15 ФЗ 421 от 28.12.2013г.		
2.	Заместитель главного врача по медицинской части	35			
3.	Врач-невролог	35			
4.	Врач-педиатр	35			
5.	Главная медицинская сестра	35	ст.117 ТК РФ ст.15 ФЗ 421 от 28.12.2013г.	Для сотрудников, принятых на работу до 01.01.2014г.	
		28	Постановление Правительства РФ от 06.06.2013г. №482	Для сотрудников, принятых на работу после 01.01.2014г	
7	Старшая медицинская сестра	35	ст.117 ТК РФ, ст.15 ФЗ 421 от 28.12.2013г.		
8	Медицинская сестра палатная	35			
9	Медицинская сестра процедурная	35			
10	Медицинская сестра по физиотерапии	35			
11	Медицинская сестра по массажу	35			
12	Инструктор по лечебной физкультуре	35		ст.117 ТК РФ,	
13	Санитарка	35		ст.15 ФЗ 421 от 28.12.2013г.	

14	Помощник врача- эпидемиолога	35	Постановление Правительства РФ от 06.06.2013г. №482	
15	Повар	7	ст.117 ТК РФ, ст.15 ФЗ 421 от 28.12.2013г.	Для сотрудников, принятых на работу до 01.01.2014г.
16	Кухонный рабочий	7	ст.117 ТК РФ, ст.15 ФЗ 421 от 28.12.2013г.	Для сотрудников, принятых на работу до 01.01.2014г.
17	Водитель	7	ст.117 ТК РФ, ст.15 ФЗ 421 от 28.12.2013г.	Для сотрудников, принятых на работу до 01.01.2014г.
18	Машинист по стирке белья	7	ст.117 ТК РФ, ст.15 ФЗ 421 от 28.12.2013г.	Для сотрудников, принятых на работу до 01.01.2014г.

* Продолжительность дополнительного отпуска применяется на основании Постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22, Постановления Правительства РФ от 06.06.2013г. №482

Заместитель главного врача
по экономической части

И.А. Гришукова

Начальник отдела кадров

О.И. Васильева

Ведущий специалист
по охране труда

Е.А. Сергеева

СОГЛАСОВАНО

Постановлением профкома

Протокол № 5

Председатель профкома

 Л.Г. Петрикова
«2» марта 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ГБУЗ КО
«Проктопьевский дом ребенка
специализированный
«Планета детства»



П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей с ненормированным рабочим днем,
имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Должность	Количество календ. дней	Основание
1	Заместитель руководителя по хозяйственным вопросам	6	Постановление АКО № 124 от 29.03.2011г., Ст.119 Трудового кодекса РФ Постановление Коллегии администрации Кемеровской области от 13.02.2006 № 40
2	Заведующий складом	6	
3	Главный бухгалтер	10	
4	Начальник отдела кадров	8	
5	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	10	
6	Ведущий бухгалтер	6	
7	Бухгалтер второй категории	6	
8	Специалист по социальной работе	6	
9	Специалист по кадрам	6	
10	Секретарь-машинист	6	
11	Кассир	6	
12	Специалист по охране труда	6	
13	Юрисконсульт	6	
14	Экономист	6	
15	Водитель	6	

Заместитель главного врача по экономической части



И.А. Гришукова

Начальник отдела кадров



О.И. Васильева

СОГЛАСОВАНО
Постановлением профкома
Протокол № 5
Председатель профкома

 Л.Г. Петрикова
«2» марта 2020г.

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач ГБУЗ КО
«Прокопьевский дом ребенка
специализированный
«Планета детства»

 А.Е. Сафиуллина
«2» марта 2020г.
М.П.



П Е Р Е Ч Е Н Ь

работников, на которых не распространяется проведение первичного и повторного инструктажей на рабочем месте.

Согласно ГОСТ 12.0.004-2015 Система стандартов безопасности труда (ССБТ). лица, которые не связаны с обслуживанием, испытанием, ремонтом оборудования, использованием инструмента, хранением и применением сырья и материалов, первичный и повторный инструктажи на рабочем месте не проходят:

1. Врач-педиатр.
2. Врач-невролог.
3. Зам. главного врача по экономике.
4. Бухгалтер.
5. Специалист по кадрам.
6. Кассир.
7. Секретарь-машинист.
8. Программист.
9. Специалист по социальной работе.
10. Юрисконсульт.

Ведущий специалист
по охране труда



Е.А. Сергеева

СОГЛАСОВАНО
 Постановлением профкома
 Протокол № 5
 Председатель профкома

Л.Г. Петрикова
 «2» *марта* 2020г.

УТВЕРЖДАЮ
 Главный врач ГБУЗ КО
 «Прокопьевский дом ребенка
 специализированный
 «Планета детства»

И.Е. Сафиуллина
 «2» *марта* 2020г.
 М.П.



ПЕРЕЧЕНЬ
 работников, занятых на работах с вредными и (или)
 опасными условиями труда

№ п/п	Наименование должности	% повышения	Основание
1	2	3	4
1.	Уборщик территории	4	Ст.147 ТК РФ
2.	Плотник	4	Ст.147 ТК РФ
3.	Техник	4	Ст.147 ТК РФ
4.	Гладильщик	4	Ст.147 ТК РФ
5.	Машинист по стирке белья	4	Ст.147 ТК РФ
6.	Кухонный рабочий	4	Ст.147 ТК РФ
7.	Водитель	4	Ст.147 ТК РФ
8.	Слесарь – сантехник	4	Ст.147 ТК РФ
9.	Штукатур	4	Ст.147 ТК РФ

Заместитель главного врача
 по экономическим вопросам

Гришукова И.А.

Гришукова И.А.

Ведущий специалист
 по охране труда

Е.А. Сергеева

Е.А. Сергеева

СОГЛАСОВАНО
 Постановлением профкома
 Протокол № 5
 Председатель профкома

Л.Г. Петрикова
 «2» марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
 Главный врач ГБУЗ КО
 «Ироконьевский дом ребенка
 специализированный
 «Планета детства»



Л.Е. Сафиуллина
 «2» марта 2020 г.
 М.П.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей среднего и младшего медицинского персонала,
 которым устанавливается ежемесячная денежная выплата
 в размере 1770 рублей с начислением районного коэффициента

№ п/п	Наименование должностей	Основание
1	2	3
1	Старшая медицинская сестра	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., п.4.11.
2	Помощник эпидемиолога	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., п.4.11.
3	Медицинская сестра палатная	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., п.4.11.
4	Медицинская сестра процедурная	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., п.4.11.
5	Медицинская сестра по физиотерапии	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., п.4.11.
6	Медицинская сестра диетическая	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., п.4.11.
7	Медицинская сестра по массажу	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., п.4.11.
8	Инструктор по лечебной физкультуре	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., п.4.11.
9	Санитарка	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., п.4.11.
10	Младшая медицинская сестра	Постановление АКО № 320 от 28.06.2017г., п.4.11.

Заместитель главного врача
 по экономическим вопросам

И.А. Гришукова

И.А.Гришукова