

Председатель
профсоюзного комитета

ГКУЗ «КСДР»
(И.А. Сагеева)

« ____ » _____ 2022 год



Главный врач ГКУЗ «Конаковский
специализированный Дом ребенка»

(Е.П.Румянцева)

« ____ » _____ 2022 год



Принят на конференции
трудового коллектива ГКУЗ «КСДР»

от « 18 » августа 2022 г.

Протокол № 1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА

ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ «КОНАКОВСКИЙ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ДОМ
РЕБЕНКА ДЛЯ ДЕТЕЙ С ОРГАНИЧЕСКИМ ПОРАЖЕНИЕМ ЦЕНТРАЛЬНОЙ
НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ С НАРУШЕНИЕМ ПСИХИКИ»

13.09.2022 - 12.09.2025 гг.

г. Конаково
2022 год

СОДЕРЖАНИЕ

КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения и трудовой договор.....	5
3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации.....	6
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	7
5. Организация труда, режим работы, время отдыха.....	7
6. Оплата и нормирование труда	12
7. Гарантии и компенсации	14
8. Охрана труда и здоровья.....	15
9. Гарантии профсоюзной деятельности.....	16
10. Обязательства профкома.....	17
11. Контроль за выполнением коллективного договора	18
12. Заключительные приложения.....	18

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- №1. Правила внутреннего трудового распорядка КСДР.
- №2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
- №3. Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда КСДР.
- №4. Положение о работе совета трудового коллектива по распределению выплат стимулирующего характера, критерии оценки.
- №5. Положение о системе управления охраной труда.
- №6. Перечень должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казенном учреждении здравоохранения Тверской области «Конаковский специализированный Дом ребенка для детей с органическим поражением центральной нервной системы с нарушением психики», далее КСДР (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Тверской области и Тверской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на 2022 - 2024 годы, иными законодательными и нормативно-правовыми актами.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Сторонами коллективного договора являются Работодатель в лице его представителя – главного врача КСДР Румянцевой Елены Павловны, именуемый далее «Работодатель» и работники учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице ее председателя – Сагеевой Ирины Александровны, именуемый далее «Профком».

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников КСДР. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 рабочих дней после его подписания.

1.8. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования учреждения, его реорганизации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При ликвидации учреждения здравоохранения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии.

1.14. Перечень локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом:

- Правила внутреннего трудового распорядка государственного казенного учреждения здравоохранения Тверской области «Конаковский специализированный Дом ребенка для детей, с органическим поражением центральной нервной системы с нарушением психики»;
- Перечень должностей и профессий работников, дающий право на получение ежегодного дополнительного отпуска в государственном казенном учреждении здравоохранения Тверской области «Конаковский специализированный Дом ребенка для детей с органическим поражением центральной нервной системы с нарушением психики»
- Положение о нормах обеспечения работников государственного казенного учреждения здравоохранения Тверской области «Конаковский специализированный Дом ребенка для детей, с органическим поражением центральной нервной системы с нарушением психики» специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- Положение о работе совета трудового коллектива по распределению выплат стимулирующего характера государственного казенного учреждения здравоохранения Тверской области «Конаковский специализированный Дом ребенка для детей, с органическим поражением центральной нервной системы с нарушением психики»;
- Положение о порядке формирования фонда оплаты труда государственного казенного учреждения здравоохранения Тверской области «Конаковский специализированный Дом ребенка для детей, с органическим поражением центральной нервной системы с нарушением психики»;
- Положение о системе управления охраной труда государственного казенного учреждения здравоохранения Тверской области «Конаковский специализированный Дом ребенка для детей, с органическим поражением центральной нервной системы с нарушением психики»;
- Инструкции по охране труда государственного казенного учреждения здравоохранения Тверской области «Конаковский специализированный Дом ребенка для детей, с органическим поражением центральной нервной системы с нарушением психики».
- Положение о расследовании и учете несчастных случаев с воспитанниками ГКУЗ «Конаковский специализированный Дом ребенка для детей с органическим поражением центральной нервной системы с нарушением психики»

1.15. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении организацией через профсоюзный комитет (ст. 53 ТК РФ):

- учет мотивированного мнения (по согласованию) профсоюзного комитета;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников КСДР;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.16. Работодатель признаёт профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива работников КСДР.

1.17. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

2.3. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами.

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ст. 70 ТК РФ).

2.5. Трудовой договор (эффективный контракт), как правило, подписывается с работником на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.6. В трудовой договор (эффективный контракт), включаются обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством (ст. 57 ТК РФ).

2.7. Изменение условий труда трудового договора (эффективного контракта) допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ст. 74 ТК РФ, ст. 162 ТК РФ).

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, распоряжением о неразглашении тайны усыновления (удочерения), приказом о жестоким обращении с

детьми, локальными нормативными актами по противодействию коррупции, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников.

2.9. При приеме на работу работник обязан предъявить трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые.

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 72, 73, 74 ТК РФ). Работодатель может отстранить работника от выполнения его должностных обязанностей в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.

2.11. Прекращение трудового договора с работником по общим основаниям может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьей 81 ТК РФ.

2.12. Работник обязан приступить к работе со дня, определённого трудовым договором (эффективным контрактом). Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Стороны пришли к соглашению, что:

3.1.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель

3.1.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников Дома ребенка.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников 1 раз в три года, медицинских и иных работников не реже, чем 1 раз в 5 лет.

3.2.3. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации, на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст. 187 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 02.10.2002 N 729 "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор»).

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

3.2.5. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации и по её результатам устанавливать работникам соответствующую заработную плату со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.180 ТК РФ), а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ, ст. 25 Закона о занятости). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренными п. 2, 3, 5 части первой ст.81 ТК РФ, производить с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373, 82 ТК РФ.

4.2. Стороны договорились что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, 261 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; сотрудники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической и медицинской деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; члены профсоюза.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении такой возможности.

4.2.3. Ликвидация влечет за собой увольнение всего штата сотрудников. Трудовые договоры с ними в этом случае расторгаются согласно п. 1 ст. 81 ТК РФ. Основанием для увольнения служит решение о ликвидации юридического лица. При ликвидации учреждения сотрудникам выплачивают зарплату за отработанное время, компенсацию за неиспользованные отпуска, а также выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

5. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется в соответствии со ст. 91, 92, 93 ТК РФ, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), условиями трудового договора, а также графиками сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.1.1. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно Постановлению Правительства РФ от 14.02.2003 г. N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности" (с изменениями и дополнениями).

5.1.2. Рабочее время педагогических работников регламентируется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

5.1.3. Продолжительность рабочего времени административно-хозяйственному персоналу устанавливается – 40 часов в неделю, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. Работодатель устанавливает следующую продолжительность рабочего времени:

- Врачу-педиатру, врачу-неврологу, врачу-оториноларингологу, врачу-психиатру (детскому), врачу восстановительной медицины, главной медицинской сестре, медицинской сестре по массажу, инструктору по лечебной физкультуре, медицинской сестре физиотерапии, медицинской сестре процедурной, медицинской сестре диетической, медицинской сестре палатной (постовой), младшей медицинской сестре по уходу за больными, санитарке, педагогу-психологу, педагогу-психологу (по Лекотеке) с продолжительностью рабочего дня 07 часов 12 минут (нормой выработки - 36 часов в неделю).
- Старшему воспитателю, с продолжительностью рабочего дня 06 часов (нормой выработки - 30 часов).
- Воспитателю, воспитателю (по Лекотеке), с продолжительностью рабочего дня 05 часов (нормой выработки - 25 часов в неделю).
- Музыкальному руководителю с продолжительностью рабочего дня - 04 часа 48 минут (нормой выработки - 24 часа в неделю).
- Учителю-дефектологу, учителю-дефектологу (по Лекотеке) с продолжительностью рабочего дня - 4 часа (нормой выработки - 20 часов в неделю).
- Главному врачу с продолжительностью рабочего времени - 39 часов в неделю;
- Начальнику хозяйственного отдела, инженеру по пожарной безопасности, инженеру по охране труда и технике безопасности, инженеру по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, главному бухгалтеру, начальнику отдела кадров, специалисту по кадрам, бухгалтеру (по продуктам питания, по расчетам по материалам, по финансовому учету, по работе с фондами, по работе с Госзаказом), кладовщику, столяру, экономисту, экономисту по финансовой работе, программисту, юрисконсульту, заведующей складом, электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования, секретарю - машинистке, уборщику территории, агенту по снабжению, садовнику, повару, кухонной рабочей, машинисту по стирке и ремонту спецодежды, гладильщику, технику, кастелянше, начальнику отдела материально-технического снабжения, специалисту по социальной работе, делопроизводителю, водителю автомобиля, слесарю-сантехнику, парикмахеру, плотнику, подсобному рабочему, уборщику служебных помещений, швее, сторожу, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания с продолжительностью рабочего дня - 08 часов (нормой выработки - 40 часов в неделю).
- Для работников в возрасте до 16 лет продолжительность рабочего времени устанавливается не более 24 часов в неделю, в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, не более 35 часов в неделю.
- Рабочее время водителя учреждения регламентируется приказом Минтранса РФ от 16.10.2020 г. № 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

5.3. В соответствии с действующим законодательством отдельным категориям работников учреждения предоставляются ежегодные основные удлиненные и дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, согласно перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение №2). Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации;

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность ежегодного дополнительного отпуска установлена Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 года №298/П-22 «Об утверждении списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», картами специальной оценки условий труда;

-педагогическим работникам, предоставляются основные удлиненные оплачиваемые отпуска согласно Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 г. №466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" (с изменениями и дополнениями).

5.4. Учреждение работает круглосуточно по скользящему графику. Выходные дни работникам при пятидневной рабочей неделе предоставляются в субботу и в воскресенье. У работников групп, пищеблока, прачечной, сторожей рабочая неделя с предоставлением выходных в соответствии с графиком сменности.

5.5. Работодатель обязуется:

5.5.1. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой срок, согласованный сторонами трудового договора.

5.5.2. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.5.3. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за два месяца, и не менее чем за три месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 74 ТК РФ). Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводит по производственной необходимости в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в организации может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников. Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.5.4. Работникам групп, пищеблока, прачечной, сторожам устанавливать режим работы с суммированным учетом рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года. Режим работы устанавливать графиком сменности. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается, за исключением случаев производственной необходимости.

5.6. Продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания, время перерыва на обед определяется графиком работы в отделениях и службах, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома. Стороны договорились, что при круглосуточной работе КСДР применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами различной продолжительности. Переход из одной смены в другую осуществляется после отдыха не менее чем двойной продолжительности смены.

Графики сменности (по норме выработки на ставку и до полутора ставок) предусматривают регулярные выходные дни для каждого работника.

5.7. По решению трудового коллектива, с согласия работников и профсоюзного комитета устанавливается следующая продолжительность рабочей смены: медицинские сестры палатные (постовые), младшие медицинские сестры по уходу за больными, санитарки, воспитатели, сторожа, работники пищеблока и прачечной – смена до 12 часов.

5.8. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета имеет право:

- вводить гибкий график рабочего времени для отдельных категорий работников;
- привлекать работника к работе в выходной и праздничный день только с их письменного согласия, в случаях, предусмотренных ТК РФ;
- производить сверхурочные работы только в исключительных случаях, с учетом мнения профкома. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.
- отзывать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

Стороны договорились, что:

5.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью от 30 минут до 1 часа. Работодатель предусматривает время, и место приема пищи для работников групп и изолятора. При продолжительности смены не более 4 часов, предоставление обеденного перерыва для отдыха и питания не обязательно.

5.11. Производственные совещания, конференции проводить в рабочее время в определенные часы, не нарушая режима работы учреждения.

5.12. Работодатель обязуется устанавливать индивидуальные нормы нагрузки работников по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от конкретных условий труда. При этом устанавливаются особые правила по охране труда с учетом вредных и опасных условий труда.

5.13. Допускается работа в выходные и праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. 111, 112, 113 ТК РФ, с оплатой труда в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

5.14. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час для всех работников.

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.16. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.17. При наличии финансовых возможностей, педагогическим и административным работникам часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.18. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 139 ТК РФ).

5.19. Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством:

- Родителям, дети которых поступают в 1-4 классы – 1 сентября (по взаимозаменяемости).
- В связи с бракосочетанием работников – до 5 календарных дней.
- В связи со свадьбой детей работников – до 3 календарных дней.
- В связи с похоронами близких родственников до 5 календарных дней.
- В связи с рождением ребенка – до 5 календарных дней.
- Усыновителям и опекунам в день усыновления – 1 календарный день.
- В день юбилея (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) – до 3 календарных дней.
- В связи с переездом на новое место жительства – до 2 календарных дней.
- Призыв в армию близких родственников – до 3 календарных дней.
- Родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением службы – до 14 календарных дней;
- Работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- В других случаях по договоренности между работником и работодателем.

5.20. Преимущественное право на ежегодный отпуск в любое удобное для них время имеют следующие работники: женщины и одинокие мужчины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, многодетные матери, лица, воспитывающие детей-инвалидов, сотрудники - инвалиды. Родственникам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

5.21. Работодатель по ходатайству профкома может предоставлять неоплачиваемые дни для хозяйственно-дачных работ в весенний и осенний периоды без ущерба для деятельности учреждения по взаимозаменяемости – до 3 календарных дней.

5.22. Работники при прохождении диспансеризации, 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, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, 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, 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 имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников учреждения проводится согласно Положению о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда работников учреждения подведомственных Министерству здравоохранения Тверской области (Приложение №3).

6.2. Заработная плата работников учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из:

- должностного оклада;

- компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда;

- стимулирующих выплат.

6.3. Заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Заработная плата выплачивается в следующем порядке:

- за первую половину месяца - 20 числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца - 5 числа, следующего за расчетным.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение первичной организации отраслевого Профсоюза.

6.4.2. Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии и комиссии по распределению стимулирующих выплат.

6.4.3. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников обеспечивать гарантии, установленные Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления.

6.4.4. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ.

6.4.5. Устанавливать базовые должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129-130 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, профессиональным стандартам.

6.4.6. Определять условия и размеры повышения должностных окладов работников, исходя из специфики, конкретных региональных и производственных обстоятельств, необходимости решения наиболее актуальных вопросов привлечения, закрепления отдельных специалистов на местах.

6.5. Утвердить конкретный Перечень и условия установления выплат компенсационного характера, исходя из конкретных условий деятельности:

а) доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата руководителям (врачам) медицинских организаций и их заместителям врачам за работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день;

доплата за сверхурочную работу;

в) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

г) по результатам специальной оценки условий труда.

6.6. Утвердить конкретный Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также, обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности:

д) надбавка за выслугу лет (05% - от 1 до 3-х лет; 10% - от 3-х до 5 лет; 15% - свыше 5 лет)

е) надбавка за квалификационную категорию;

ж) надбавка работникам – молодым специалистам;

з) персональные надбавки отдельным работникам медицинских организаций (максимальный размер надбавки составляет 200% от должностного оклада);

и) надбавка за высокие результаты работы;

к) надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком;

л) единовременная поощрительная выплата (устанавливается работникам к профессиональному празднику, юбилейным датам и ко дню рождения (при наличии фонда заработной платы); единовременная поощрительная выплата ко дню рождения выплачивается работникам при работе в учреждении не менее 3-х лет.

м) единовременная поощрительная выплата (устанавливается работникам к профессиональному празднику, юбилейным датам и ко дню рождения (при наличии фонда заработной платы);

н) единовременная поощрительная выплата при награждении:

- почетной грамотой Министерства здравоохранения Тверской области – 5 000,00 рублей;

- благодарностью Министерства здравоохранения Тверской области – 2 500,00 рублей;

6.7. Утвердить конкретные критерии, качественные и количественные показатели для каждой выплаты. Осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда (Приложение №4).

6.8. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников не ниже МРОТ;

6.9. Обеспечить отражение в трудовом договоре (эффективном контракте), дополнительном соглашении к трудовому договору, условий оплаты труда, в том числе размера должностного оклада работника, доплат, надбавок.

6.10. Обеспечить выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц, по месту работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины работодателя.

6.11. При выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок). Форма расчетного листка утверждается главным врачом дома ребенка с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.12. Обеспечить надбавки за вредные и (или) опасные условия труда по результатам специальной оценки условий труда.

6.13. Оплату труда производить согласно поданному табелю учета рабочего времени за фактически отработанное время, включая внутреннее совместительство.

6.14. Стороны пришли к соглашению, что Работодатель обязуется производить доплату работникам за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, так же за исполнение обязанностей временно отсутствующих работников при условии выполнения работ и в соответствии с нормативной нагрузкой. Размер доплат устанавливается администрацией по соглашению сторон, при наличии фонда заработной платы.

6.15. При установлении факта неправильной оплаты труда, Работодатель обязан принять меры к немедленному устранению ошибки и выплаты работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

6.16. Удержания из заработной платы работника производятся в случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ.

6.17. Профсоюзный комитет обязуется:

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

6.17.2. Участвовать в разработке и осуществлять контроль за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

6.17.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

6.17.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

6.17.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

6.18. Работодатель обязуется:

6.18.1. Разрабатывать и утверждать Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда работников государственного казенного учреждения здравоохранения Тверской области «Конаковский специализированный Дом ребенка для детей с органическим поражением центральной нервной системы с нарушением психики» с учётом мнения профсоюзного комитета.

6.18.2. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.

6.18.3. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам учреждения (ст. 142 ТК РФ).

6.18.4. Исчислять средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст. 139 ТК РФ).

6.18.5. Производить при прекращении трудового договора (эффективного контракта) выплаты всех сумм, причитающихся работнику, в день увольнения.

6.18.6. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право приостановить работу, известив об этом руководителя учреждения в письменной форме, на весь период, до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что:

7.1. В целях материальной поддержки, социальной защиты остро нуждающихся работников учреждение может оказывать (при наличии фонда заработной платы) единовременные стимулирующие выплаты работникам к профессиональному празднику, ко дню рождения и юбилейным датам. Решение о выплате единовременной стимулирующей выплаты и ее размер принимает главный врач учреждения по ходатайству руководителя подразделения или председателя профкома.

7.2. Работники, имеющие детей, обеспечиваются бесплатными путевками в детские оздоровительные лагеря и санатории Тверской области.

7.3. Работодатель обеспечивает детей из многодетных семей, детей-инвалидов, детей одиноких родителей бесплатными билетами на новогодние представления (при выделении билетов органами местного самоуправления, профсоюзным комитетом).

7.4.В соответствии со ст. 222 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.02.2009 N 45н и картами специальной оценки условий труда, на работах с вредными условиями труда работникам учреждения выдается 1 раз в месяц по установленным нормам молоко. По письменным заявлениям работников выдача молока может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока (при наличии денежных средств на соответствующих статьях расходов). Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным, стоимости молока жирностью не менее 2,5% в розничной торговле на территории Тверской области на основании ценового показателя Росстата. Данная компенсация ежегодно индексируется. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену» (Приложение №7).

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1.Обеспечить права работников на здоровые безопасные условия труда, внедрять средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права принимает положение о системе управления охраной труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (Приложение №5).

8.2.Предусмотреть денежные средства на мероприятия по охране труда, определенные Положением о системе управления охраной труда.

8.3.Организовать работу в учреждении по специальной оценке условий труда. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами.

8.4.Проводить со вновь принятыми, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне и антитеррористической безопасности, безопасным методам и приемам выполнения работ.

8.5.Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников учреждения в сроки, установленные нормативными актами по охране труда.

8.6.Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.7.Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Приложением к положению о системе управления охраной труда (Приложение №6).

8.8.Обеспечить приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

8.9.Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

8.10.Сохранить место работы работникам учреждения и 2/3 среднего заработка за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.11.Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.12.Разработать и утвердить инструкции по охране труда. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне и антитеррористической безопасности.

8.14.Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе ввести представителей профкома.

8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работникам учреждения.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатной медицинской диспансеризации работникам учреждения.

8.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.21. Совместно с профкомом регулярно рассматривать вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и принимаемых мер в этой области.

8.22. Профком обязуется проводить работу по оздоровлению детей работников (членов профсоюза).

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для участия в проводимых ГК профсоюза работников здравоохранения Пленумах, конференциях, семинарах, совещаниях и других мероприятий.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.8. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по вопросам: -реорганизации или ликвидации организации;

-введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

-подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

-по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

9.9.Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников учреждения, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10.Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работников к работе в выходные, нерабочие праздничные дни (113 ТК РФ)
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

10.1.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.

10.2.Осуществлять контроль за соблюдением Работодателя и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда и иных фондов учреждения.

10.4.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5.Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ, Федеральный закон от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных»).

10.6.Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7.Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.8.Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9.Участвовать в работе комиссий по оздоровлению работников учреждения и обеспечению их детей новогодними подарками.

10.10.Вести учет работников, нуждающихся в санитарно - курортном лечении, своевременно направлять документы в органы местного самоуправления.

10.11.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и их оплаты.

10.12.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических и иных работников учреждения.

10.13.Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.14.Осуществлять культурно массовую и физкультурно - оздоровительную работу в учреждении.

10.15.Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случае: - смерти близких родственников, продолжительной болезни и лечения, проведения операции, тяжелого материального положения.

10.16.Устанавливать членам профсоюзной организации (при наличии свободных денежных средств) следующие виды поощрений:

- объявление благодарности награждение почетными грамотами и др.;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- иные поощрения.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон:

11.1.Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2.Осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

11.3.Рассматривают в 10-ти дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4.Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.5.В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1.Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

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

12.3.Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

12.4.Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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