

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«КРАЕВОЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ДОМ РЕБЕНКА»**

Принят на конференции
трудового коллектива
ГКУЗ «Краевой психоневрологический
дом ребенка»

18 июля 2018 г.

Протокол № 4

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
2018 - 2021 годы**

Вид отрасли – здравоохранение
Форма собственности – государственная
Юридический адрес: 690017,
г. Владивосток, ул.Окатовая, 46,
телефон 8-423-260-16-06
e-mail: dom-rebenka1@mail.ru

г.Владивосток
2018 г.

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения	3
2. Трудовые отношения и трудовой договор	7
3. Рабочее время	10
4. Время отдыха	13
5. Оплата труда	16
6. Охрана труда и здоровья	19
7. Обязательства по развитию учреждения. Гарантии в области занятости	22
8. Социальное развитие трудового коллектива, удовлетворение нужд и интересов работников	24
9. Дополнительные гарантии профсоюзной деятельности в ГКУЗ «Краевой психоневрологический дом ребенка»	24
10. Разрешение коллективных трудовых споров. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях	27
11. Защита персональных данных работников, детей (воспитанников), оставшихся без попечения родителей, а так же неразглашение (соблюдение) врачебной тайны, неразглашение тайны усыновления (удочерения)	28
12. Заключительные положения	30

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства Российской Федерации, иных актов, содержащих нормы трудового права, регламентирующих оплату труда работников и настоящего договора.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное казенное учреждение здравоохранения «Краевой психоневрологический дом ребенка» (ГКУЗ «КПДР») в лице главного врача Варнаковой Виктории Анатольевны, действующего на основании Устава от 29.03.2011, именуемый далее «**Работодатель**» и работники Учреждения в лице уполномоченного в установленном порядке представителя председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ГКУЗ «КПДР» Шпекиной Аллы Владимировны, именуемые далее «**Профсоюзный комитет**».

Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГКУЗ «КПДР», независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе Учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.3. Предметом коллективного договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставления работникам с учетом экономических возможностей предприятия гарантий и льгот более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, в том числе по вопросам условий труда (оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий)

и другим вопросам определяющим соблюдение трудового законодательства.

1.4. Действие коллективного договора.

1.4.1. Настоящий коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

1.4.2. В течение срока действия договора стороны могут вносить в него изменения и дополнения в случаях изменения законодательства Российской Федерации, в том числе законодательства о труде, изменения условий финансирования ГКУЗ «КПДР» и в иных случаях по предложению одной из сторон.

1.4.3. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет (статья 43 Трудового Кодекса Российской Федерации).

1.4.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления, расторжения трудового договора с руководителем.

1.4.5. При реорганизации ГКУЗ «КПДР» коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

1.4.6. При смене собственника имущества ГКУЗ «КПДР», ликвидации учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение срока, предусмотренного трудовым законодательством. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или о сохранении изменений и дополнений действующего.

1.4.7. Коллективный договор может быть изменен или дополнен согласно решениям общего собрания коллектива либо конференции. Изменения и дополнения оформляются в письменной форме, являются неотъемлемыми приложениями к действующему коллективному договору. В ходе пересмотра коллективного договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения условий, предусмотренный прежним коллективным договором.

1.4.8. Условия коллективного договора обязательны для его сторон.

1.4.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положения работников по сравнению с коллективным договором.

1.4.10. В течение семи дней с даты подписания сторонами **Работодатель** направляет коллективный договор с приложениями на уведомительную регистрацию в орган по труду.

1.4.11. При приеме на работу **Работодатель** ознакомливает работника с коллективным договором.

1.5. Порядок внесения в договор изменений, дополнений.

1.5.1. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

1.5.2. Все изменения и дополнения Коллективного договора должны оформляться в виде приложений к Коллективному договору и

регистрироваться в установленном порядке.

1.5.3. Коллективный договор утвержден на конференции (собрании) трудового коллектива.

1.6. Выполнение коллективного договора

16.1. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

1.6.2. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду, необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.6.3. Договаривающиеся стороны обязуются строго соблюдать установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем всех его положений, работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве давления на администрацию приостановления работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства администрация вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

1.7. Соотношение коллективного договора с российским законодательством, нормативными правовыми актами и другими соглашениями.

1.7.1. В настоящий коллективный договор включаются нормативные положения законодательства Российской Федерации о труде.

1.7.2. Положение об оплате труда, предусматривающее более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами Российской Федерации нормативными правовыми актами, обязательно к применению при заключении трудовых договоров.

1.8. Общие обязательства сторон

1.8.1. Правом **Работодателя** является управление и контроль деятельности Учреждения, определение методов организации труда и управления, налаживание хозяйственных связей, обеспечение оборудованием и материалами, прием на работу, перевод и увольнение работников, организация повышения квалификации и переобучения работников а также, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации ГКУЗ «КПДР», проведение оценки выполнения работ и работающих, внедрение новых условий оплаты труда, совершенствование нормирования труда.

1.8.2. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работников, **Работодатель**, а в части обеспечения социальных гарантий совместно с профсоюзным комитетом

первичной профсоюзной организации ГКУЗ «КПДР», в финансируемых объемах обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- предоставлять работу, предусмотренную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников;
- осуществлять социальное страхование работников;
- извещать работников в письменной форме за 2 месяца о введении новых норм труда, о введении новых условий оплаты труда или их изменениях.

1.8.3. **Работодатель** признает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ГКУЗ «КПДР» единственным представителем работников учреждения, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ними социально-экономическими отношениями.

1.8.4. При принятии решений по социально-трудовым вопросам **Работодатель** предварительно согласовывает их с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации ГКУЗ «КПДР» и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.8.5. В целях защиты социально трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего коллективного договора **Профсоюзный комитет** обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль соблюдения **Работодателем** законодательства Российской Федерации о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль создания **Работодателем** безопасных условий труда.

1.8.6. **Работодатель** обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а **Профсоюзный комитет** обязуется воздерживаться от организаций акций протеста в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.8.7. **Работодатель** и работники ГКУЗ «КПДР», по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.8.8. **Работодатель** и **Профсоюзный комитет** ГКУЗ «КПДР» один раз в год могут осуществлять проверку выполнения условий договора

и отчитываться перед коллективом ГКУЗ «КПДР».

1.8.9. Возникающие спорные вопросы и конфликтные ситуации между работником и **Работодателем** в Учреждении решаются комиссией по трудовым спорам (КТС).

1.8.10. Спорные вопросы между ГКУЗ «КПДР» и коллективом **Работодатель и Профсоюзный комитет** решают путем переговоров на принципах компромиссного решения, а при недостижении согласия — в судебном или ином порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

2. Трудовые отношения и трудовой договор

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

2.1. Прием на работу работника осуществляется в соответствии с квалификацией. С работниками заключаются трудовые договоры. 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 трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у **Работодателя** (статья 67 Трудового Кодекса Российской Федерации). Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.2. **Работодатель и Профсоюзный комитет** пришли к единому мнению, что трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев заключения срочного трудового договора (статьи 58-59 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.3. Прием на работу оформляется приказом **Работодателя**, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Содержание приказа **Работодателя** должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. По запросу работника **Работодатель** обязан выдать ему надлежаще заверенную копию приказа. При приеме на работу до подписания трудового договора **Работодатель** обязан ознакомить работника под подпись с коллективным договором,

правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда в Учреждении, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (статья 68 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Положением об оплате труда работников ГКУЗ «КПДР» и настоящим коллективным договором (статья 57 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.5. При приеме на работу всем работникам устанавливается испытание сроком три месяца, для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов — до 6 месяцев (статья 70 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.6. **Работодатель** в случае острой необходимости вправе заключать договоры с вновь принимаемыми работниками, не имеющими сертификата по специальности, и направлять их на курсы повышения квалификации за счет Учреждения с обязательством работника отработать не менее 3-х лет. В случае досрочного расторжения договора работник возмещает расходы по оплате за обучение в сумме пропорционально не отработанному времени. Аналогичный порядок распространяется на всех других работников.

2.7. Перевод работников на другую работу, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в необходимых случаях и случаях простоя осуществляются в порядке, установленном законодательством (статьи 72-74 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.8. Выполнение работы работником обусловлено трудовым договором за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 60 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по согласованию сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных действующим Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Не требует согласия работника перемещение его у того же **Работодателя** на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменений определенных сторонами условий трудового договора (статьи 72-74 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.10. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом **Работодателя** в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен действующим Трудовым

кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения **Работодателем** заявления работника об увольнении (статья 80 Трудового Кодекса Российской Федерации). По соглашению между работником и **Работодателем** трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях когда заявление работника об увольнении по его инициативе (собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения **Работодателем** трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора **Работодатель** обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении.

2.11. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными актами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.12. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы **Работодатель** обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.13. Расторжение трудового договора по инициативе **Работодателя** регламентируется статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Также основанием для расторжения трудового договора являются статьи 77-84 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.14. Днем увольнения считается последний день работы (или отпуска, или день выхода на работу после закрытия листка нетрудоспособности).

2.15. Регулирование труда женщин, лиц с семейными обязанностями, беременных женщин, женщин, осуществляющих уход за детьми-инвалидами, женщин, имеющих детей, лиц, воспитывающих детей без матери, регулируются статьями 253-264 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.16. Регулирование труда работников в возрасте до 18-ти лет регламентируется статьями 265-272 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Рабочее время

Рабочее время – время, в течение которого работник, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с действующим Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (в ред. Федерального Закона № 90-ФЗ от 30.06.2006).

3.1. **Работодатель** и работники обязуются строго выполнять трудовой распорядок, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми на собрании трудового коллектива и согласованными с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации ГКУЗ «КПДР».

3.2. **Работодатель** обязуется строго контролировать исполнение правил внутреннего трудового распорядка и продолжительность рабочего дня. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с особым режимом рабочего времени с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или локальными нормативными актами, соглашениями, в соответствии с действующим Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

3.3. В ГКУЗ «КПДР» предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя днями отдыха, шестидневная рабочая неделя с одним днем отдыха с повременным помесечным учетом рабочего времени, для учета рабочих часов по совместительству — суммированный учет с учетным периодом один календарный год. Днями обычного еженедельного отдыха при пятидневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье, при шестидневной — воскресенье. При особом режиме рабочего времени — дни отдыха предоставляются по скользящему графику.

3.4. Для сотрудников Учреждения установлены 40-часовая, 39-часовая, 36-часовая, 25-часовая, 24-часовая, 20-часовая рабочие недели в соответствии с Системой организации рабочего времени Учреждения (приложение 1).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, статьей 100 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Режим работы медицинского и педагогического персонала устанавливается в соответствии с ежемесячным режимом работы, утверждаемым главным врачом. **Работодатель** обязуется поддерживать

равномерность рабочих дней в течение месяца по согласованию с работником.

3.6. Продолжительность ежедневной работы определяются режимами работы, утвержденными руководителем по согласованию с **Профсоюзным комитетом** ГКУЗ «КПДР» и доводятся до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения его в действие. Продолжительность рабочей смены для среднего медицинского персонала ГКУЗ «КПДР» не может превышать более 24 часов. При этом продолжительность отдыха между сменами должна быть не менее 24 часов. При продолжительности рабочей смены 12-18 часов, продолжительность отдыха между сменами не должна быть менее 12 часов. **Работодатель** может устанавливать отдельным работникам иной режим работы, предусмотренный Трудовым законодательством по согласованию с работником и **Профсоюзным комитетом** ГКУЗ «КПДР». **Работодатель** по согласованию с **Профсоюзным комитетом** ГКУЗ «КПДР» может установить отдельным работникам режим работы на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели; вводить суммированный учет рабочего времени, при этом продолжительность рабочего времени на учетный период не должна превышать норматива рабочих часов. Для категорий работников, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, **Работодатель** обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. 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.

3.7. Чередование дней отдыха и рабочих дней при особом и сменном режиме работы не превышающих норму часов устанавливается равномерно на весь месяц работы. Возможные варианты чередования дней отдыха и работы:

- при режиме работы по 12 часов в день – 2 дня работы по 12 часов, затем 2 дня отдыха; 4 дня работы по 12 часов, затем 4 дня отдыха;
- при режиме работы по 24 часа в смену – одни сутки через 2 дня или 3 дня отдыха.

В исключительных случаях, а именно не укомплектованность персоналом подразделений ГКУЗ «КПДР», по согласованию с **Профсоюзным комитетом** возможна работа при режиме по 24 часа в смену – одни сутки через сутки работы.

В ряде случаев (низкая часовая норма в месяц), не превышающие норму часов дни отдыха могут увеличиваться между сменами равномерно.

3.8. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания в соответствии с Системой организации рабочего времени в ГКУЗ «КПДР». Продолжительность отдыха и питания свыше 30 минут в рабочее время не включается и оплате не подлежит.

3.9. Если предоставить перерыв для отдыха и питания невозможно,

Работодатель обязан обеспечить работнику возможность приема пищи и отдыха в рабочее время на рабочем месте, перерыв 20 минут. Продолжительность отдыха и питания в рабочее время включается. В соответствии с Системой организации рабочего времени в ГКУЗ «КПДР» при режиме работы более 8 часов предоставляется один перерыв на прием пищи. При 12-18 часовом режиме – два перерыва, при 24 часовом режиме – три перерыва в смену.

3.10. Местами приема пищи являются специально отведенные зоны в рабочих помещениях.

3.11. **Работодатель** в праве в порядке, установленном статьями 97, 99, 101 Трудового кодекса Российской Федерации, привлекать работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Продолжительность сверхурочной работы должна строго учитываться в журнале учета отработанного сверхурочного времени.

3.12. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этом же Учреждении за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

3.13. В соответствии с нормативными правовыми актами и Трудовым Кодексом Российской Федерации разрешено совместительство свыше основного рабочего времени (одной ставки) для врачей, среднего медицинского и прочего персонала – до 0,5 ставки, для младшего медицинского персонала – до одной ставки (с обязательным заключением второго трудового договора).

3.14. В случае неукomплектованности персоналом ГКУЗ «КПДР» по заявлению работника и на основании постановления администрации Приморского края от 21 марта 2013 года № 97-па «О продолжительности работы по совместительству врачей и среднего медицинского персонала государственных учреждений здравоохранения Приморского края» разрешено совместительство свыше основного рабочего времени (одной ставки) для врачей, среднего медицинского персонала при сменном режиме работы – до одной ставки (с заключением второго трудового договора). При производственной необходимости Работодатель посредством дополнительного соглашения с работником может привлечь последнего для выполнения наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) без освобождения от своей основной работы.

3.15. **Работодатель** имеет право направить работника в служебную командировку. При этом ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой согласно действующему Трудовому кодексу Российской Федерации. В течение трех дней после возвращения из командировки работник обязан представить **Работодателю** отчет

о проделанной работе.

3.16. Работника, появившегося на рабочем месте в состоянии алкогольного, токсического, наркотического или иного опьянения, администрация отстраняет от работы. **Работодатель** вправе отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, не прошедших в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр, а в также в других случаях, определенных различными нормативными документами. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев при ненадлежащей организации обучения по охране труда и прохождению медицинских осмотров.

Работодатель имеет право отстранять от работы лиц из числа врачебного и среднего медицинского персонала, не подтвердивших свою квалификацию. Так же **Работодатель** вправе пересматривать размер должностного оклада при отсутствии или получении/подтверждении квалификационной категории.

3.17. При наличии объективных уважительных причин Работодатель вправе принять решение о сохранении специалисту оклада с учетом квалификационной категории не более чем на три месяца с даты окончания срока действия квалификационной категории.

4. Время отдыха

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Работникам предоставляется еженедельный непрерывный отдых (выходные дни). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье, при шестидневной – воскресенье. Праздничные дни, установленные законодательством, являются нерабочими днями. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на другой день, в соответствии с постановлениями Правительства Российской Федерации. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению **Работодателя** и только в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.1. Работодатель обязуется предоставлять сотрудникам ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с утвержденными графиками отпусков, согласованными с **Профсоюзным комитетом**.

4.2. Отпуск за первый год работы можно предоставлять сотруднику по истечении 6 месяцев непрерывной работы в учреждении. Отдельным категориям работников отпуск предоставлять и до истечения 6 месяцев

(статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. В соответствии с законодательством **Работодатель** предоставляет работникам ежегодные оплачиваемые отпуска двух видов:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

- ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (статья 334 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 (ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Дальнего Востока в количестве 8 календарных дней (статья 14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера» с изменениями и дополнениям);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и опасные условия труда за фактически отработанное время во вредных условиях (статьи 117, 121, 350 Трудового кодекса Российской Федерации);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение 2).

Работникам-работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 30 календарных дней.

Дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску продолжительностью 28 календарных дней.

4.4. На основании статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней не включается в стаж, дающий право работнику на ежегодный оплачиваемый отпуск.

4.5. **Работодатель** обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной Войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, Федеральной противопожарной службы, органов о контроле за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.6. По соглашению между работником и **Работодателем** ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации). 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 год. Отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Так как медицинский и педагогический персонал работает во вредных условиях труда и в целях сохранения привычной социальной среды, родственных и дружеских связей ребенка в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 мая 2014 г. № 481 г. Москва «О деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся без попечения родителей» по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации ГКУЗ «КПДР» отпуска делятся на две примерно равные части.

4.7. Часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, с письменного согласия работника, можно заменять денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда (статья 126 Трудового кодекса Российской Федерации). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и опасных условиях труда (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.8. Для планирования очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков **Работодатель** утверждает график отпусков и согласовывает его с **Профсоюзным комитетом** не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается **Работодателем** с учетом необходимости нормального хода работы Учреждения. По согласованию с **Работодателем** и в случаях, предусмотренных законодательством, работнику по письменному заявлению может быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика отпусков. При этом заявление о предоставлении отпуска должно быть подано **Работодателю** не позднее чем за 2 недели до даты наступления предполагаемого отпуска, в противном случае **Работодатель** не сможет выполнить обязательств по выплате

отпускных не менее чем за три дня до начала отпуска. Работников, принятых после утверждения графика отпусков, включать в дополнительный график.

4.9. За время отпуска за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок. В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение работника во время пребывания его в отпуске по инициативе **Работодателя** не допускается (кроме случаев ликвидации организации). Однако сам работник вправе во время отпуска подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации). При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

4.10. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности работника при наличии листка нетрудоспособности. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок с учетом пожеланий работника, на основании его личного заявления, но не более, чем на шесть месяцев: при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником во время отпуска государственных или общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных законодательством, локальными нормативными актами ГКУЗ «КПДР», если законом для их исполнения предусмотрено освобождение от работы.

4.11. **Профсоюзный комитет** обязуется осуществлять общественный контроль соблюдения **Работодателем** обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка.

5. Оплата труда

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты (статья 129 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.1. Оплата труда производится в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников ГКУЗ «КПДР», разработанным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами и рекомендациями Министерства здравоохранения Российской Федерации, Администрации и Департаментов Приморского края и другими нормативными правовыми актами и не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема

должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, то оплата его труда должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, исчисляемого пропорционально отработанному времени.

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

5.3. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Расчетные листки выдаются работникам два раза в месяц 3 и 18 числа лично под подпись. Форма расчетного листка утверждается главным врачом Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного комитета.

5.4. Оплата труда сотрудников производится в строгом соответствии с действующим порядком и условиями труда (статья 136 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.5. Установить дни выплаты заработной платы: 18 числа каждого месяца выплачивается первая часть заработной платы, 03 числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с работником за месяц.

5.6. Заработную плату и иные выплаты работнику производить переводом в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным или трудовым договором. С целью упорядочения перечисления заработной платы всем работникам Руководителем учреждения по представлению главного бухгалтера, по согласованию с Профсоюзным комитетом определяется банк для перечисления заработной платы всем сотрудникам ГКУЗ «КПДР»

5.7. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном законом Приморского края о краевом бюджете на очередной финансовый год.

5.8. Работодатель своевременно вносит изменения в Положение об оплате труда работников при изменении соответствующих правовых нормативных актов.

5.9. В случае принятия в субъекте Российской Федерации решения об увеличении величины окладов, по сравнению с принятыми на федеральном уровне, **Работодатель** обязуется производить исчисление окладов с учетом

изменений.

5.10. За работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации производится доплата на основании Перечня должностей, утвержденного **Работодателем**, в размере 20 % должностного оклада.

5.11. В ГКУЗ «КПДР» устанавливается следующая структура заработной платы:

- должностные оклады; базовые оклады с учетом повышающих коэффициентов;

- доплаты и надбавки компенсационного характера к должностным окладам, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации,) за работу во вредных и (или) опасных в условиях, совмещении профессий (должностей) по результатам специальной оценки условий труда за фактически отработанное время, при увеличении объема работ и расширении зоны обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные, за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент и процентная надбавка), и иные выплаты компенсационного характера;

- доплаты и надбавки стимулирующего характера за качество выполняемых работ и высокие результаты работы; надбавки и премии за качество выполняемых работ и высокие результаты.

В состав заработной платы не входят выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь).

5.12. При выполнении работ во вредных и (или) опасных условиях труда к должностным окладам работников производится компенсационная выплата в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях в размере не менее 4 % в соответствии с действующим законодательством (Приложение 6).

5.13. **Работодатель** производит доплату работникам, совмещающим другие должности (профессии), исполняющим обязанности временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Размер доплат и условия их выплаты устанавливается по соглашению работника и **Работодателя** (статья 151 Трудового Кодекса Российской Федерации) без ограничения размеров этих доплат в пределах экономии средств на оплату труда. Выплата доплат производится **Работодателем** в процентах к должностному окладу либо фиксированной суммой на основании соглашения к трудовому договору работника и приказа по Учреждению.

Сверхурочная работа оплачивается – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (статья 152 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.14. При наличии финансовых средств (статьи 144 и 135 Трудового

Кодекса Российской Федерации):

5.14.1. Выплачиваются надбавки стимулирующего характера за качество выполняемых работ, высокие результаты работы на основании протоколов Совета Учреждения и приказов по Учреждению. Выплата надбавок производится в процентах к окладу или фиксированной суммой. Надбавки устанавливаются на срок один месяц, три месяца согласно Критериям определения стимулирующих выплат за качество выполненных работ, высокие результаты работы.

5.14.2. Производится премирование работников в соответствии с Положением о премировании ГКУЗ «КПДР».

5.15. **Работодатель** сохраняет за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, рабочее место и среднюю заработную плату по основному месту работы, с учетом статьи 187 Трудового Кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов.

5.17. При необходимости **Работодатель** заключает с работниками ученический договор, являющийся неотъемлемой частью трудового договора.

5.18. Исчисление средней заработной платы для отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Порядком исчисления заработка, утвержденным нормативными правовыми актами, исходя из расчета за 12 месяцев работы.

Выплата отпускных производится не позднее, чем за три полных дня до начала отпуска (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации), выплаты при увольнении — в день увольнения работника.

5.19. **Работодатель** проводит взаимные консультации и учитывает мнение **Профсоюзного комитета** при решении вопросов реализации трудовых прав работников.

5.20. **Работодатель** предоставляет **Профсоюзному комитету** информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников – о порядке и условиях исчисления заработной платы, об установлении гарантий и компенсаций работникам.

5.21. **Работодатель** привлекает **Профсоюзный комитет** к:

- пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников;
- проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель:

6.1.1. Создает на паритетной основе из представителей **Работодателя** и **Профсоюзного комитета** комиссию по охране труда. **Работодатель** организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств

Учреждения или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации, оказывает помощь в их работе с предоставлением им времени для осуществления функций контроля и надзора и обеспечении гарантии их деятельности.

6.1.2. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, ведет анализ и учет производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в Учреждении, совместно с **Профсоюзным комитетом** разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.1.3. Совместно с **Профсоюзным комитетом** разрабатывает соглашение по охране труда, обеспечивает финансирование, выполнение и контроль включенных в него мероприятий и других работ по вопросам охраны труда. Осуществляет контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.4. Совместно с **Профсоюзным комитетом** внедряет современные средства техники безопасности в соответствии с финансовыми возможностями, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие профессиональные заболевания.

6.1.5. Организует проведение поэтапной специальной оценки условий труда, а также иных мероприятий по улучшению условий и охране труда при выделении средств из бюджета, а также из Фонда социального страхования (по перечню, Приказ Минтруда и Соцразвития от 10.12.2012. № 580н) с участием представителей **Профсоюзного комитета**. Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место не соответствует гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, разрабатывает с **Профсоюзным комитетом** план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте. В случае выявления неблагоприятных факторов — производит доплаты за работу во вредных условиях труда после оформления соответствующих документов с обеих сторон. Осуществляет проведение аттестации руководителей структурных подразделений по вопросам охраны труда.

6.1.6. Обеспечивает бесплатные обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с действующим законодательством.

6.1.7. Проводит прием на работу сотрудников только после прохождения ими медицинского осмотра (комиссии) согласно предоставляемой специальности.

6.1.8. Обеспечивает работников с учетом конкретных условий труда специальными одеждой и обувью, средствами индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами, с организацией их хранения,

сушки, дезинфекции, стирки и ремонта (при наличии финансирования Учреждения на эти нужды), при необходимости средствами индивидуальной защиты, не предусмотренными отраслевыми нормами, при получении согласия **Профсоюзного комитета** и специалиста по охране труда.

6.1.9. Обеспечивает работников санитарно-гигиеническими и гидрофобными средствами согласно отраслевым.

6.1.10. Допускает к работе вновь принятых работников, а также переводимых с одной работы на другую, только после получения ими предварительного инструктажа по охране труда, правилам техники безопасности и производственной санитарии, пожарной безопасности, организовывает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Не допускает работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.11. Обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводит их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.12. Обеспечивает проведение на рабочих местах повторного инструктажа по технике безопасности не реже одного раза в полугодие.

6.1.13. Обеспечивает контроль состояния условий труда на рабочих местах.

6.1.14. Предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;
- доплату в размере не менее 4 % к должностному окладу (Приложение 6).

6.1.15. Обеспечивает обязательное медицинское страхование работников от несчастных случаев на производстве.

6.2. Права и обязанности работников:

6.2.1. Соблюдать правила, нормы и инструкции по охране труда.

6.2.2. Немедленно сообщать своему непосредственному руководителю или замещающему его лицу о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на рабочем месте.

6.2.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.4. Соблюдать инструкции по охране труда и технике безопасности.

6.2.5. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, пожарной и электробезопасности, оказанию первой медицинской помощи.

6.2.6. Проходить обязательные предварительные и периодические осмотры (обследования).

6.3. Профсоюзный комитет:

6.3.1. Совместно с **Работодателем** по результатам специальной оценки условий труда предусматривает для работников дополнительные трудовые и социально-бытовые льготы.

6.3.2. В случае получения работником травмы на производстве или его гибели при выполнении трудовых обязанностей, выделяет разовую материальную помощь.

6.3.3. Участвует в специальной оценке условий труда по выявлению неблагоприятных факторов, влияющих на условия труда.

6.3.4. Обеспечивает полное выполнение мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда. Контролирует состояние охраны труда и использование средств, предназначенных на охрану труда.

6.3.5. Принимает участие в расследовании обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3.6. Разъясняет работникам условия коллективного договора, содействует реализации их прав в соответствии с коллективным договором.

6.3.7. Осуществляет проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором и программами улучшения условий и охраны труда;

6.3.8. Разрабатывает рекомендации, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

6.3.9. Обеспечивает контроль над созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве.

7. Обязательства по развитию Учреждения. Гарантии в области занятости

7.1. Стороны, заключившие коллективный договор, признают его важность в целях развития Учреждения и благополучия работников. Своей обязанностью **Работодатель** и **Профсоюзный комитет** признают обеспечение занятости работников, совершенствование оплаты и условий труда; повышение квалификации и подготовки кадров; аттестации и перееаттестации, а также обучение специалистов.

7.2. **Работодатель** и **Профсоюзный комитет** обязуется обеспечить защиту социальных гарантий работающих в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.3. **Работодатель** и **Профсоюзный комитет** обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры социальной защиты работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников. В случае предстоящего сокращения штатов работники должны быть письменно уведомлены об увольнении не менее, чем за два месяца.

При сокращении численности или штата работников Учреждения

преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в Учреждении более 15 лет.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие и предоставляются гарантии, предусмотренные статьей 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.4. **Работодатель** предоставляет высвобождающиеся рабочие места в Учреждении в первую очередь работникам своего Учреждения, с учетом их квалификации и компетенции.

7.5. При проведении реструктуризации Учреждения **Работодатель** обеспечивает участие **Профсоюзного комитета** в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов учреждения и работников.

7.6. При направлении работника на курсы повышения квалификации за ним сохраняется средняя месячная заработная плата и место работы. Оплата за повышение квалификации персонала Учреждения производится за счет средств работника, при наличии финансовых средств за счет средств Учреждения.

7.7. В случае получения работником травмы на производстве или его гибели или его близких родственников (мать, отец, супруг, супруга, дети) работнику Учреждения по заявлению, по ходатайству **Профсоюзного комитета**, при наличии финансовых средств, из фонда экономии заработной платы выделяется материальная помощь:

не облагаемая налогом материальная помощь:

- работникам в связи со стихийными бедствиями или другими чрезвычайными ситуациями, в целях возмещения им материального ущерба или вреда их здоровью;

- членам семьи умершего работника или работнику в связи со смертью члена семьи (муж, жена, отец, мать, дети) в размере, определенном законом как необлагаемая налогом;

облагаемая налогом материальная помощь в размере 20000 рублей:

- работникам, у которых имелось заболевание, повлекшее оперативное вмешательство на сумму более 150000 рублей;

- онкологическим больным;

- родителям при рождении ребенка в размере 3 должностных окладов, но не более 50000 рублей.

8. Социальное развитие трудового коллектива, удовлетворение нужд и интересов работников.

8.1. Все сотрудники Учреждения в законодательном порядке подлежат социальному и обязательному медицинскому страхованию. **Работодатель** обязуется обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации) и назначение выплаты пособий за счет средств социального страхования: на рождение ребенка; по временной нетрудоспособности; по беременности и родам; на погребение, а также в приобретении путевок в санатории, дома отдыха несовершеннолетним детям сотрудников Учреждения.

8.2. **Работодатель** своевременно перечисляет средства в страховые фонды (медицинский социальный, пенсионный) в размерах определенных законодательством РФ.

8.3. **Работодатель** своевременно и достоверно оформляет сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления в пенсионные фонды.

8.4. **Работодатель** обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.5. **Работодатель** обеспечивает информирование работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте путем проведения инструктажей по технике безопасности при приеме на работу и ежегодных повторных на рабочем месте.

8.6. **Профсоюзный комитет** обязуется осуществлять контроль выполнения действующих законом выплат пособий за счет средств социального страхования: на рождение ребенка; по временной нетрудоспособности; по беременности и родам; на погребение.

8.7. **Профсоюзный комитет** осуществляет контроль проведения лечебно-оздоровительных мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и укрепление здоровья работников.

8.8. **Профсоюзный комитет** выделяет ассигнования из средств профсоюзного бюджета, в зависимости от финансовых возможностей: работникам, являющимся членами первичной профсоюзной организации, нуждающимся в материальной помощи; на приобретение специальной литературы и канцелярских принадлежностей; на культурно-массовую работу, торжественные мероприятия; на премирование профактива ГКУЗ «КПДР».

9. Дополнительные гарантии профсоюзной деятельности в ГКУЗ «Краевой психоневрологический дом ребенка»

9.1. **Работодатель** признает **Профсоюзный комитет** единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (статья

29-31 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работники предоставляют право профсоюзному комитету договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

Работодатель и профсоюзный орган строят взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов.

Основные права и обязанности сторон определены правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденного по согласованию с профсоюзным комитетом.

9.2. Профсоюзный комитет имеет право:

9.2.1 Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

9.2.2. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.2.3. Получать информацию о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

9.2.4. Защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;

9.2.5. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

9.2.6. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, а также с изменениями условий труда (ст.370 ТК РФ).

9.3. Профсоюзный комитет как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами и средствами;

- в период действия коллективного договора профсоюзный комитет содействовать работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора;

- контролировать выполнения условий коллективного договора посредством лиц, уполномоченных работодателем и профсоюзным комитетом с подтверждением соответствующими документами. Ежегодно стороны отчитываются об исполнении обязательств на профсоюзном собрании (конференции) работников;

- представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

9.4. Работодатель признает право Профсоюзного комитета ГКУЗ «КПДР» (статья 53 Трудового кодекса Российской Федерации) на информацию по вопросам реорганизации или ликвидации Учреждения; предполагаемого

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

9.5. **Работодатель** признает право **Профсоюзного комитета** ГКУЗ «КПДР» (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации) на осуществление контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и требование устранения выявленных нарушений.

9.6. **Работодатель** обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации для работников, входящих в состав **Профсоюзного комитета** и не освобожденных от основной работы. **Работодатель** освобождает членов **Профсоюзного комитета** (не освобожденных от основной работы), уполномоченных по охране труда от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы, участие в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, с сохранением среднего заработка (статьи 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.. **Работодатель** обязуется:

- оказывать помощь **Профсоюзному комитету** для осуществления полномочий профсоюзных органов по контролю соблюдения законодательства о труде, правил по охране труда, выполнением коллективного договора;

- при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником, являющимся членом профсоюзной организации учреждения, направлять в соответствующий выборный профсоюзный орган Учреждения проект приказа для получения мотивированного мнения профсоюзного комитета в письменной форме;

- в течение двух лет после окончания срока полномочий председателя **Профсоюзного комитета** и его заместителя производить расторжение трудового договора по пунктам 2, 3 и 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза;

- предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением договора;

- обеспечить свободный доступ профсоюзного органа и вышестоящих профсоюзных органов к рабочим местам в учреждении для

реализации уставных задач и предоставленных профсоюзных прав;

- безвозмездно предоставлять профсоюзному органу музыкальный зал в согласованном порядке и сроки, а также обеспечивать другие условия для деятельности профсоюзного органа;

- для деятельности профкома предоставлять работникам-членам профкома по 5 часов в месяц в рабочее время;

- работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10. Разрешение коллективных трудовых споров. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях

10.1. **Работодатель и Профсоюзный комитет** берут на себя обязательства в течение всего периода действия коллективного договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникающих трудовых индивидуальных и коллективных споров.

10.2. В случае возникновения коллективных трудовых споров **Работодатель и Профсоюзный комитет** обязуются соблюдать существующий порядок разрешения этих споров в соответствии с законодательством и воздерживаться от любых действий, сдерживающих осуществление этих мер.

10.3. Требования **Профсоюзного комитета**, отклоненные либо удовлетворенные частично, рассматриваются примирительными комиссиями. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора переходят к его рассмотрению с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Ни одна из сторон не вправе уклониться от участия в примирительных процедурах.

10.4. При возникновении индивидуальных трудовых споров заинтересованный работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам, которая создается и действует в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

10.5. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях: уклонение от участия в переговорах; непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения коллективного договора, соглашения; невыполнение условий коллективного договора (статьи 54, 55 Трудового кодекса Российской Федерации).

11. Защита персональных данных работников, детей (воспитанников), оставшихся без попечения родителей, а так же неразглашение (соблюдение) врачебной тайны, неразглашения тайны усыновления (удочерения)

11.1 Персональные данные граждан относятся к особо защищаемой законом РФ информации. Законодательством РФ (Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных») строго определяются требования к защите персональных данных, особенностях и правилах их обработки без использования средств автоматизации и в информационных системах персональных данных.

Ответственность за сбор, обработку, хранение и защиту персональных данных работников, клиентов и других лиц лежит целиком на **Работодателе**.

Работодателем в обязательном порядке разработано и утверждено в соответствии с законодательством Положение, которое устанавливает порядок обработки и защиты персональных данных.

Согласно Указу Президента Российской Федерации от 6 марта 1997 г. № 188 персональные данные работника являются сведениями конфиденциального характера. В соответствии с положениями статей 86, 88 Трудового кодекса Российской Федерации **Работодатель** обязан организовать защиту персональных данных работника за счет собственных средств. Персональные данные работника не могут быть переданы третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности).

При нарушении режима секретности (конфиденциальности) Работник может быть уволен по данному основанию независимо от способа разглашения тайны и если сведения, составляющие охраняемую законом тайну, которые он разгласил, стали ему известны в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался **Работодателем** не разглашать такие сведения.

11.2. В соответствии со статьей 139 Гражданского кодекса Российской Федерации информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, когда информация имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности.

В перечень сведений конфиденциального характера, так же отнесены:

- сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность (персональные данные), за исключением сведений, подлежащих распространению в СМИ в установленных федеральными законами случаях (например, нельзя

раскрывать интимные стороны жизни граждан, которые не касаются других граждан и не нарушают их прав, свобод и законных интересов);

- сведения, связанные с профессиональной деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Конституцией и федеральными законами (врачебная тайна, тайна переписки, телефонных переговоров, почтовых отправлений, телеграфных или иных сообщений и т. д.). Право на сохранение медицинской тайны, наряду с тайной личной и семейной, закреплено в статье Конституции и конкретизировано в Федеральном законе «Об основах охраны здоровья граждан». Разглашение (нарушение) врачебной тайны регулируется и статьями Уголовного кодекса Российской Федерации. Делиться сведениями о здоровье детей (воспитанников ГКУЗ «КПДР») не вправе не только врачи, но и все лица, получившие доступ к этой информации (медицинский, педагогический и прочий персонал Учреждения, родственники, представители полиции и пр.).

11.3. В соответствии со статьей 139 Семейного Кодекса Российской Федерации, разглашение тайны усыновления (удочерения) вопреки воле усыновителя, совершенное лицом, обязанным хранить факт усыновления (удочерения) как служебную или профессиональную тайну, либо иным лицом из корыстных или иных низменных побуждений, — запрещено.

Не разглашать сведения обязаны:

- все участники судебного заседания, к которым относятся: судья, прокурор, представитель органа опеки и попечительства;
- работники органов ЗАГС, выдавшие новое свидетельство о рождении;
- учителя, медицинский персонал, работники дошкольного учреждения, посвященные в тайну;
- родственники, соседи, знакомые, друзья семьи, которым стал известен факт принятия малолетнего.

В соответствии с пунктом 2 статьи 8 Федерального закона Российской Федерации «О государственном банке данных о детях, оставшихся без попечения родителей» от 16.04.2001, конфиденциальная информация о детях, оставшихся без попечения родителей, может быть использована региональными и федеральными операторами для создания производной информации о детях, оставшихся без попечения родителей и распространения указанной информации посредством опубликования в средствах массовой информации или иным способом в целях информирования населения Российской Федерации о детях, оставшихся без попечения родителей и подлежащих устройству на воспитание в семью.

Использование производной информации о детях, оставшихся без попечения родителей, в коммерческих целях не допускается. Вопрос о размещении производной информации о детях, оставшихся без попечения родителей, рассматривает орган опеки и попечительства департамента образования и науки Приморского края.

12. Заключительные положения

12.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства (администрацией, работниками) через комиссию, состоящую из равного числа представителей сторон, а также соответствующими органами по труду.

12.2. В течение трех месяцев до окончания срока действия данного коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

12.3. Настоящий договор имеет 12 глав, составлен в 2-х экземплярах, имеющих равную силу.

Один экземпляр договора хранится у **Работодателя**, второй — у председателя **Профсоюзного комитета** первичной профсоюзной организации ГКУЗ «КПДР».

Договор скреплен подписями и печатями сторон.

Договор подписан:

от Работодателя

от трудового коллектива

Главный врач ГКУЗ «КПДР»

Председатель Профсоюзного
комитета первичной профсоюзной
организации ГКУЗ «КПДР»

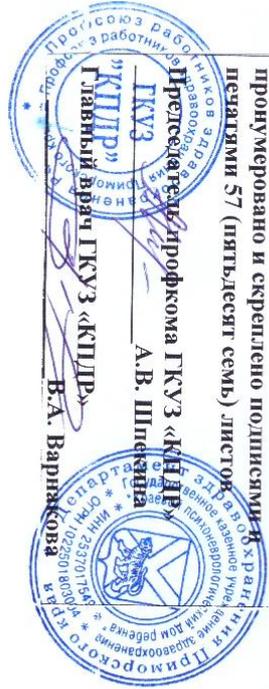
_____ В.А.Варнакова

_____ А.В.Шпекина

_____ 2018 г.

_____ 2018 г.

В настоящем документе прошито,
прошнумеровано и скреплено полисимия
печатями 57 (пятьдесят семь) листов



ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ЛЕНИНГРАДСКОГО КРАЯ
РЕКОМЕНДАЦИИ ОТ
№ 20/17
ЗАРГИСТРАЦИЯ
20/17

