

«Работодатель»

Главный врач

ГКУ АО «Специализированный дом
ребёнка «Капелька»



«02»

02

2024г.

 О.А. Иноземцева

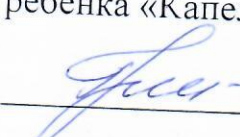
«Работники»

Председатель профсоюзного комитета
ГКУ АО «Специализированный дом
ребёнка «Капелька»

«02»

02

2024г.

 О.В. Григоренко

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казённого учреждения Астраханской области
« Специализированный дом ребёнка
« Капелька»
на 2024 г – 2027 годы.

«Утвержден»
на общем собрании
трудового коллектива
протокол № 1 от 02.02.2024г.

«Работодатель»

Главный врач

ГКУ АО «Специализированный дом
ребёнка «Капелька»

_____ О.А. Иноземцева

«___»_____2024г.

«Работники»

Председатель профсоюзного комитета

ГКУ АО «Специализированный дом
ребёнка «Капелька»

_____ О.В. Григоренко

«___»_____2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного казённого учреждения Астраханской области
« Специализированный дом ребёнка
« Капелька»
на 2024 г – 2027 годы.**

«Утвержден»
на общем собрании
трудоого коллектива
протокол № 1 от 02.02.2024г.

1. Общее положение

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казённом учреждении Астраханской области « Специализированный дом ребёнка « Капелька» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице главного врача О.А. Иноземцевой, именуемый далее «Работодатель» и работники в лице председателя профсоюзного комитета О.В. Григоренко далее «Профсоюзный комитет».

1.2. 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.

1.3. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.4. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, региональным соглашением.

Принятые Сторонами изменения или дополнения оформляются дополнительным соглашением к коллективному договору.

2. Обеспечение представления интересов работников.

2.1. Работодатель создаёт условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и представляет представителю работников необходимую информацию по социально – трудовым вопросам работников.

2.2. Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

2.3. Мнение профсоюзного комитета в обязательном порядке учитывается при принятии всех локальных нормативных актов в сфере труда.

2.4. Порядок учёта мнения профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов:

2.4.1. Работодатель при принятии решения направляет проект локального нормативного акта и обоснования по нему в профсоюзный комитет. Профсоюзный комитет не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

2.4.2. В случае, если мотивированное мнение профсоюзного комитета не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течении трёх дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Если согласие сторон не достигнуто, возникшие разногласия оформляются протоколом разногласий, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован профсоюзным комитетом в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

2.5. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.5.1. Трудовой договор с работниками учреждения заключается, как правило, на неопределённый срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

2.5.2. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью и оплатой труда работника.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Режим рабочего времени и отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для педагогических и медицинских работников - не более 36 часов в неделю,
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю,
- для работников, условия труда, на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня.

3.2. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц, до введения их в действие сменным работникам выходные дни предоставляются в соответствии с графиками **сменности**. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половину его месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

3.3. Ежегодные дополнительно оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днём. Перечень должностей работников, которым установлен ненормированный рабочий день и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска, утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. Продолжительность отпусков определяется локальным нормативным актом.

Ежегодные дополнительно оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам указанной выше категории составляет 7 календарных дней.

Размер ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска устанавливается медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, имеющим по результатам специальной оценки условий труда, вредный и (или) опасный класс условий (приложение №1).

3.4.Педагогическим работникам предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска . Перечень должностей, имеющих право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, с указанием их продолжительности утверждается работодателем по согласованию с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.5.Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. По соглашению между работником учреждения и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работникам, имеющим детей – инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время.

3.6. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.7.Работникам, по их письменному заявлению, предоставляется краткосрочный отпуск с сохранением среднего заработка:

- а) в связи с началом занятий родителям первоклассников - 1 день;
- б) в связи с рождением ребенка (супругу) - 1 день;
- в) в связи с бракосочетанием детей работника - 1 день;
- г) в связи с бракосочетанием работника - 3 дня (календарных);
- д) в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня (календарных);
- е) для участия в похоронах родных и близких – 3 дня (календарных).

3.8. Отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставляются в соответствии со ст. 256, 257 ТК РФ.

3.9. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) предоставляются для ухода за детьми-инвалидами четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

3.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, по письменному заявлению работника, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам производится по соглашению между работником и работодателем.

3.11. Работодатель может устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- а) беременной женщины;
- б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- в) 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.

4. Оплата труда

4.1. Система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором или локальными нормативными актами в соответствии с Законом Астраханской области от 09.12.2008 № 75/2008-03 «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области», постановлением Правительства Астраханской области от 29.12.2014 г. №625 - П «О системе оплаты труда работников государственного казённого учреждения Астраханской области « Специализированный дом ребенка» Капелька», с изменениями и дополнениями и определяет порядок и условия оплаты труда работников государственного казенного учреждения Астраханской области «Специализированный дом ребенка «Капелька».

4.2. Работодатель обеспечивает:

- а) оплату труда работников в соответствии с квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда;
- б) принятие локальных нормативных актов, касающихся оплаты и условий труда, с учётом мнения профсоюзного комитета, а также своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда и уведомления об их изменении;
- в) определение размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера с учётом мотивированного мнения соответствующей комиссии, созданной локальным актом учреждения в целях принятия объективного решения;
- г) стимулирование работников в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество их труда, установленными в локальном нормативном акте учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

4.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

4.4. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также лиц, работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объёма работ (выработки).

4.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными трудовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.6. Размер доплаты работнику за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работодателем по соглашению сторон трудового договора с учётом объёма работ.

4.7. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Сверхурочная работа может быть компенсирована работнику предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, вместо повышенной оплаты.

Сверхурочной работой при суммированном учёте рабочего времени является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя сверх нормального числа рабочих часов за учётный период. Для сменных работников устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год, а для учёта рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца(квартал). Порядок ведения суммированного учёта рабочего времени определяется локальным нормативным актом с учётом мнения профсоюзного комитета. При **суммированном** учёте рабочего времени, исходя из определения сверхурочной работы, подсчёт часов переработки ведётся после окончания учётного периода. В этом случае работа сверх нормального числа рабочих часов за учётный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за все остальные часы – не менее чем в двойном размере.

4.9. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанных пропорционально времени простоя.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

4.10. Выплата заработной платы производится в денежной форме (в рублях).

4.11. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки без уважительных причин работодатель несёт ответственность в рамках действующего законодательства.

Раздел 5. Меры социальной поддержки и гарантии для работников.

5.1. Работникам может оказываться единовременная материальная помощь (при наличии экономии фонда заработной платы), с учетом мнения профсоюзного комитета и в соответствии с Положением о материальной помощи работникам учреждения. Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

5.2. Работодатель обеспечивает:

- своевременное перечисление страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;
- обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору;
- прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работников;
- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников в строгом соответствии со статьёй 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Работодатель рассматривает ходатайства профсоюзного комитета о представлении работников в соответствии с утверждёнными положениями к награждению ведомственными знаками отличия, наградами Российской Федерации и присвоению почётных знаний.

5.4. Профсоюз оказывает бесплатную консультативную юридическую помощь членам профсоюза.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель обеспечивает:

6.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и нормативными актами Российской Федерации по охране труда.

6.1.2.Наличие нормативно – технической документации по охране труда в учреждении и соответствие её действующему законодательству в сфере охраны труда.

6.1.3.Проведение специальной оценки условий труда в соответствии со сроками и действующим законодательством.

6.1.4.Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.5. Включение тематики по ВИЧ/СПИДу в инструктажи по охране труда, а также в программы обучения охране труда на рабочем месте.

6.1.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.1.7.Приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, дезинфицирующих, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке , в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.1.8.Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в сроки, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами.

6.1.9.Право работников на санитарно-бытовое обслуживание, оборудование санитарно-бытовых помещений, помещения для приема пищи, комнату для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки в соответствии с ТК РФ статья 216.3.

6.1.10. Организацию поста для оказания первой помощи, укомплектованного аптечками для оказания первой помощи сотрудникам (приказ Министерства здравоохранения РФ от 15декабря 2020 года №1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам».

6.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством принимают меры по устранению нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников выявленных в результате проверок условий и охраны труда в учреждениях.

6.3. Работодатель проводит системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасности, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков в соответствии со статьей 218 ТК РФ и рекомендациями, утвержденными приказом Минтруда РФ от 28.12.2021г. № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и

по снижению уровней таких рисков».

6.4. Работодатель разрабатывает, финансирует и осуществляет мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников.

6.5. При отказе работников от выполнения работ, в случае возникновения опасности для жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. За отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения тяжёлых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, он не может быть привлечён к дисциплинарной ответственности.

6.6. В соответствии со статьёй 218 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждении создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета. Работодатель создаёт необходимые условия для работы совместной комиссии и [уполномоченного профкома по охране труда](#).

6.7. Для предотвращения распространения ВИЧ / СПИД все заинтересованные стороны должны участвовать в обеспечении оптимальных условий труда, безопасных для здоровья, в соответствии с положениями Конвенции МОТ 1981 года № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде».

6.8. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские.

7. Содействие занятости и развитие кадрового потенциала.

7.1. Работодатель с учётом мнения профсоюзного комитета создают условия для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и переобучения работников (индивидуальное, курсовое, другие формы повышения квалификации, профессиональной переподготовки).

7.2. Теоретические занятия и профессиональное обучение могут проводиться в пределах рабочего времени, установленного действующим законодательством для работников.

7.3. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, работодатель обязан создавать необходимые условия, предусмотренные трудовым законодательством и коллективным договором.

7.4. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают мероприятия по обеспечению занятости и принимают меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности или штата работников.

7.5. Работодатель при проведении организационно – штатных мероприятий обеспечивает:

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации обязаны в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
- информирование о своем намерении территориальную службу занятости за два месяца до непосредственного сокращения, при этом следует указать должности, профессии и квалификационные навыки работников, подлежащих сокращению;
- в случае увольнения работников в связи с ликвидацией учреждения, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, высвобождаемым работникам предоставляют гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством;
- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников руководствуются положениями Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:
- предупреждают под роспись каждого работника, подлежащего увольнению, о его предстоящем высвобождении не менее, чем за два месяца;

Ст. 261 ТК РФ

- соблюдает положения частей 1 и 4 статей 261 и частей 1 и 2 статьи 179 ТК РФ
- одновременно с предупреждением предлагают работнику другую работу, при имеющихся вакансиях, в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья. По договоренности сторон могут предоставлять ему в этот период отпуск для самостоятельного поиска работы;
- в целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численность работающих регулируют, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера: естественного оттока кадров и временного ограничения их приема; перемещения работников внутри учреждений на вакантные подходящие должности (рабочие места).

7.6. Массовым признаётся высвобождение 20 и более процентов работников в течение полугодия.

7.7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штатов работников имеют лица с более высокой

производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- работники, получившие трудовое увечье или профзаболевание;
- не освобожденный от основной работы Председатель Профсоюзного комитета.

8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций.

8.1. В целях обеспечения деятельности профсоюзного комитета работодатель в соответствии с действующим законодательством:

- не препятствует вступлению работников учреждений в профсоюзную организацию;
- обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации;
- предоставляет выборному Профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам работников, в том числе, необходимую для ведения коллективных переговоров, по вопросам оплаты, охраны труда, занятости, а также по выполнению условий коллективных договоров.
- не препятствует осуществлению Профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- принимает локальные нормативные акты организации по согласованию с профсоюзным комитетом;
- выделяет оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;
- освобождает от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы;
- не подвергает дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя Профсоюзного комитета или его заместителя без учета мотивированного мнения областной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий;
- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников;

- по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечисляет на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы;

- при пользовании работником (членом профсоюза медицинских работников) займа из Фонда временной материальной помощи Астраханского обкома профсоюза медицинских работников погашать заём ежемесячно, путем удержания из заработной платы по месту основной работы до полного его погашения.

8.2. Должностные лица, нарушающие права Профсоюза или препятствующие его деятельности, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.3. Профсоюз обязуется:

8.3.1. Проводить разъяснительную работу среди работников учреждения о правах и роли профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников;

8.3.2. Представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, но уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, перед работодателями, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти РФ, оказывать им бесплатную юридическую помощь;

8.3.3. Осуществлять профсоюзный контроль соблюдения должностными лицами учреждений законодательства о труде, состоянием охраны труда, предоставлением работникам социальных гарантий, льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством. Принимать меры, способствующие устранению имеющихся недостатков.

8.4. Профсоюз (областная организация профсоюза):

8.4.1. Оказывает методическую, организационную и правовую помощь профсоюзной организации учреждения; организует совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов и представителей работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности.

8.4.2. Оказывает содействие на приобретение путевок ЗАО "СКО ФНПР "Профкурорт" на санаторно-курортное лечение с 20% скидкой от общей стоимости, в том числе и для членов семьи работника (дети, супруги, родители).

8.4.3. Предоставляет льготы, предусмотренные Положениями фондов, созданных при Астраханской областной организации профсоюза медицинских работников, за счет средств данных фондов всем членам Профсоюза.

8.4.4. Предоставляет заём членам профсоюза медицинских работников из фонда временной материальной помощи в соответствии с его положением.

9. Заключительное положение.

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

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

9.3.Контроль за ходом выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

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

9.5.Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать профсоюзный комитет о финансово-экономическом положении организации.

9.6.Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.7.Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

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

Перечень

Медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Наименование должности (специальности, категории работников)	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (календарные дни)
---	---

Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи

Врач (в том числе врач, занимающий должность руководителя, заместителя руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи и которому установлен ненормированный рабочий день, руководитель структурного подразделения – врач - специалист), средний и младший медицинский персонал, в том числе старшая медицинская сестра.	35
Врач – диетолог.	14

ГКУЗ АО « СДР « Капелька» представляет Вам информацию о ходе реализации Регионального отраслевого соглашения между министерством социального развития и труда Астраханской области и Астраханской областной территориальной организацией Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2017 – 2019годы.

В нашем учреждении принят 15 февраля 2018г. коллективный договор. Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГКУЗ АО « Специализированный дом ребёнка « Капелька» и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

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.

Коллективный договор заключен на срок 3 года. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны.

2. Обеспечение представления интересов работников.

2.1. Работодатель создаёт условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и представляет представителю работников необходимую информацию по социально – трудовым вопросам работников.

2.2. Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

2.3. Мнение профсоюзного комитета в обязательном порядке учитывается при принятии всех локальных нормативных актов в сфере труда.

2.4.Порядок учёта мнения профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов:

2.4.1. Работодатель при принятии решения направляет проект локального нормативного акта и обоснования по нему в профсоюзный комитет.

Профсоюзный комитет не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

2.4.2. В случае, если мотивированное мнение профсоюзного комитета не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течении трёх дней после получения мотивированного

мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Если согласие сторон не достигнуто, возникшие разногласия оформляются протоколом разногласий, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован профсоюзным комитетом в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

2.5. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.5.1. Трудовой договор с работниками учреждения заключается, как правило, на неопределённый срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

2.5.2. Работодатель до подписания трудового договора с работником знакомит его под роспись с должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью и оплатой труда работника.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Режим рабочего времени и отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не превышает 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной до 01.01.2014, или специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

3.2. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц, до введения их в действие. Сменным работникам выходные дни предоставляются в соответствии с графиками **сменности**. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не превышает половину его месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

3.3. Ежегодные дополнительно оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днём. Перечень должностей работников, которым установлен ненормированный рабочий день и

продолжительность ежегодного дополнительного отпуска, утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. Продолжительность отпусков определяется локальным нормативным актом.

Ежегодные дополнительно оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной до 01.01.2014г., или специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам указанной выше категории составляет 7 календарных дней.

Размер ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска устанавливается медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, имеющим по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда, вредный и (или) опасный класс условий.

3.4. Педагогическим работникам предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска. Перечень должностей, имеющих право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, с указанием их продолжительности утверждается работодателем по согласованию с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.5. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. По соглашению между работником учреждения и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работникам, имеющим детей – инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время.

3.6. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.7. Работникам, по их письменному заявлению, предоставляется

краткосрочный отпуск с сохранением среднего заработка:

- а) в связи с началом занятий родителям первоклассников - 1 день;
- б) в связи с рождением ребенка (супругу) - 1 день;
- в) в связи с бракосочетанием детей работника - 1 день;
- г) в связи с бракосочетанием работника - 3 дня (календарных);
- д) в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня (календарных);
- е) для участия в похоронах родных и близких – 3 дня(календарных).

3.8. Отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставляются в соответствии со ст. 256, 257 ТК РФ.

3.9. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) предоставляются для ухода за детьми-инвалидами четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

3.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, по письменному заявлению работника, превышающая 28 календарных дней, **может быть заменена** денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам производится по соглашению между работником и работодателем.

3.11 **Работодатель может устанавливать** неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- а) беременной женщины;
- б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- в) 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

4. Оплата труда

4.1. Системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором или локальными нормативными актами в соответствии с Законом Астраханской области от 09.12.2008 № 75/2008-03 «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области», постановлением Правительства Астраханской области от 29.12.2014 г. №625- П «О системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения

Астраханской области - специализированных домов ребенка», с изменениями и дополнениями, определяет порядок и условия оплаты труда работников государственного казенного учреждения здравоохранения Астраханской области «Специализированный дом ребенка «Капелька».

4. 2.Работодатель обеспечивает:

- а) оплату труда работников в соответствии с квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда;
- б) принятие локальных нормативных актов, касающихся оплаты и условий труда, с учётом мнения профсоюзного комитета, а также своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда и уведомления об их изменении;
- в) определение размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера с учётом мотивированного мнения соответствующей комиссии, созданной локальным актом учреждения в целях принятия объективного решения;
- г) стимулирование работников в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество их труда, установленными в локальном нормативном акте учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

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

4.4.. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также лиц, работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объёма работ (выработки)..

4.5.Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными трудовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.6.. Размер доплаты работнику за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работодателем по соглашению сторон трудового договора с учётом объёма работ.

4.7.. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Сверхурочная работа может быть компенсирована работнику предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, вместо повышенной оплаты.

Сверхурочной работой при суммированном учёте рабочего времени является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя сверх нормального числа рабочих часов за учётный период. Для сменных работников – устанавливается суммированный учет рабочего времени с учётным периодом 1 год. Порядок ведения суммированного учёта рабочего времени определяется локальным нормативным актом с учётом мнения профсоюзного комитета. При суммированном учёте рабочего времени, исходя из определения сверхурочной работы, подсчёт часов переработки ведётся после окончания учётного периода. В этом случае работа сверх нормального числа рабочих часов за учётный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за все остальные часы – не менее чем в двойном размере.

4.9. Выплата заработной платы производится в денежной форме (в рублях).

4.10. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 4 и 19 число каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Раздел 5. Меры социальной поддержки и гарантии для работников.

5.1. Работникам может оказываться единовременная материальная помощь (при наличии экономии фонда заработной платы), с учетом мнения профсоюзного комитета и в соответствии с Положением о материальной помощи работникам учреждения. Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

5.2. Работодатель обеспечивает:

- своевременное перечисление страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;
- обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору;
- прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работников;
- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников в строгом соответствии со статьёй 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Работодатель рассматривает ходатайства профсоюзного комитета, ассоциации социальных работников о представлении работников в соответствии с утверждёнными положениями к награждению ведомственными знаками отличия, наградами Российской Федерации и присвоению почётных званий.

5.4. Профсоюз оказывает бесплатную консультативную юридическую помощь членам профсоюза.

6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель обеспечивает и у нас это проводится:

6.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и нормативными актами Российской Федерации по охране труда.

6.1.2. Наличие нормативно – технической документации по охране труда в учреждении и соответствие её действующему законодательству в сфере охраны труда.

6.1.3. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии со сроками и действующим законодательством.

6.1.4. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.5. Включение тематики по ВИЧ/СПИДу в инструктажи по охране труда, а также в программы обучения охране труда на рабочем месте.

6.1.6. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ , своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

6.1.7. Обеспечение работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами..

6.1.8. Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в сроки, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами.

6.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством принимают меры по устранению нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников выявленных в результате проверок условий и охраны труда в учреждениях.

6.3. Работодатель разрабатывает, финансирует и осуществляет мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников.

6.5. В соответствии со статьёй 218 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждении создана и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета. Работодатель создаёт необходимые условия для работы совместной комиссии и [уполномоченного профкома по охране труда](#).

6.6. Для предотвращения распространения ВИЧ / СПИД все заинтересованные стороны обеспечивают оптимальные условия труда, безопасные для здоровья, в соответствии с положениями Конвенции МОТ 1981года № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде».

6.7. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7. Содействие занятости и развитие кадрового потенциала.

7.1. Работодатель с учётом мнения профсоюзного комитета создают условия для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и переобучения работников (индивидуальное, курсовое, другие формы повышения квалификации, профессиональной переподготовки).

7.2. Теоретические занятия и профессиональное обучение проводятся в пределах рабочего времени, установленного действующим законодательством для работников.

7.3. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, работодатель создаёт необходимые условия, предусмотренные трудовым законодательством и коллективным договором.

7.4. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают мероприятия по обеспечению занятости и принимают меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности или штата работников.

7.5. Работодатель при проведении организационно – штатных мероприятий обеспечивает:

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации обязаны в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
- информирование о своем намерении территориальную службу занятости за два месяца до непосредственного сокращения, при этом следует указать должности, профессии и квалификационные навыки работников, подлежащих сокращению;
- в случае увольнения работников в связи с ликвидацией учреждения, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата

работников, высвобождаемым работникам предоставляют гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством;

- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников руководствуются положениями Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

- предупреждают под роспись каждого работника, подлежащего увольнению, о его предстоящем высвобождении не менее, чем за два месяца;

Ст. 261 ТК РФ

- соблюдает положения частей 1 и 4 статей 261 и частей 1 и 2 статьи 179 ТК РФ

- одновременно с предупреждением предлагают работнику другую работу, при имеющихся вакансиях, в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья. По договоренности сторон могут предоставлять ему в этот период отпуск для самостоятельного поиска работы;

- в целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численность работающих регулируют, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:

естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;

перемещения работников внутри учреждений на вакантные подходящие должности (рабочие места).

7. 6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штатов работников имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;

- работники, получившие трудовое увечье или профзаболевание;

- не освобожденный от основной работы Председатель Профсоюзного комитета.

8.Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций.

8.1. В целях обеспечения деятельности профсоюзного комитета работодатель в соответствии с действующим законодательством:

- не препятствует вступлению работников учреждений в профсоюзную организацию;

- обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации;

- предоставляет выборному Профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам работников, в том числе, необходимую для ведения коллективных переговоров, по вопросам оплаты,

охраны труда, занятости, а также по выполнению условий коллективных договоров.

- не препятствует осуществлению Профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- принимает локальные нормативные акты организации по согласованию с профсоюзным комитетом;
- выделяет оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;
- освобождает от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы;
- не подвергает дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя Профсоюзного комитета или его заместителя без учета мотивированного мнения областной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий;
- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников;
- по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечисляет на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы;
- при пользовании работником (членом профсоюза медицинских работников) займа из Фонда временной материальной помощи Астраханского обкома профсоюза медицинских работников погашать заём ежемесячно, путем удержания из заработной платы по месту основной работы до полного его погашения.

Перечень

Медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Наименование должности (специальности, категории работников)	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (календарные дни)
---	---

Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи

Врач (в том числе врач, занимающий должность руководителя, заместителя руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи и которому установлен ненормированный рабочий день, руководитель структурного подразделения – врач - специалист), средний и младший медицинский персонал (кроме медицинского статистика), медицинский психолог	35
Главная медицинская сестра	28
Врач – диетолог, медицинская сестра диетическая, медицинский регистратор, сестра – хозяйка	14
Сестра – хозяйка, непосредственно участвующая в уходе за пациентами .	35

Приложение №1
к коллективному договору

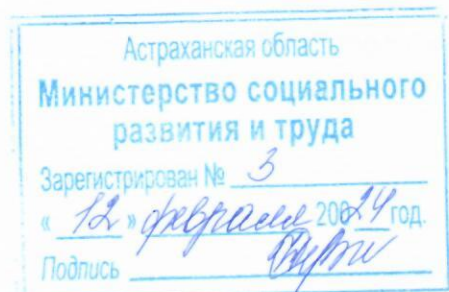
Перечень

Медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Наименование должности (специальности, категории работников)	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (календарные дни)
---	---

Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи

Врач (в том числе врач, занимающий должность руководителя, заместителя руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи и которому установлен ненормированный рабочий день, руководитель структурного подразделения – врач - специалист), средний и младший медицинский персонал, в том числе старшая медицинская сестра.	35
Врач – диетолог.	14



В настоящей пачке прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 15 листов.

Главный врач
ГКУ АО «СДР «Капелька»

 / Иноземцева О.А./

Председатель профсоюзного
Комитета ГКУ АО «СДР «Капелька»  / Григоренко О.В./

