


ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ СТАЦИОНАРНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
«ЮРГИНСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»
(ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Утверждён на собрании
трудового коллектива
30 апреля 2021

Срок действия 3 года
с момента заключения

Уполномоченный от трудового
коллектива ГАУ «Юргинский
психоневрологический интернат»


О.В.Куркатов

Директор ГАУ «Юргинский
психоневрологический интернат»

М.П.


О.А.Лыскова



ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Настоящий Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнёрства и заключён в соответствии с ТК РФ, иными нормативно-правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, с целью обеспечения эффективной работы ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат», защиты социальных и экономических прав, законных интересов работников, обеспечения их социальных и трудовых гарантий, а также с целью повышения взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.
- 1.2 Сторонами настоящего Коллективного договора являются ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» (далее учреждение) в лице его директора **Лысковой Ольги Алексеевны**, действующей на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель» и работники учреждения в лице избранного общим собранием уполномоченного представителя трудового коллектива **Куркатова Олега Васильевича**, именуемого в дальнейшем «Представитель трудового коллектива».
- 1.3 Коллективный договор является правовым актом и регулирует отношения сторон в области:
 - организации условий и оплаты труда;
 - обеспечения занятости и профессиональной подготовки кадров;
 - закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников;
 - реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждения.
- 1.4 Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях и оплате труда, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем работникам учреждения. В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.
- 1.5 Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Действие Коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и др.), по письменным заявлениям этих работников при условии согласия сторон, подписавших данный договор.
- 1.6 На временных работников, а также на работающих по совместительству, распространяются только те пункты Коллективного договора, в которых есть указание на данные категории работников.
- 1.7 Положение Коллективного договора не распространяется на лиц, работающих по гражданско-правовым договорам.

Коллективный Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором учреждения.

- 1.9 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10 При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.11 При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.12 В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.13 В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.14 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.15 Для ведения коллективных переговоров, разрешения трудовых споров и конфликтов, подготовки проекта Коллективного договора и соглашений на следующий срок, подготовки изменений и дополнений к ним, а также в целях организации контроля их выполнения стороны формируют постоянно действующую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений. Комиссия создается на период действия Коллективного договора и осуществляет свою деятельность на основании Положения о порядке ведения переговоров о заключении Коллективного договора (Приложение № 1).
- 1.16 В случае возникновения разногласий или недостижения соглашения, трудовые споры разрешаются в соответствии с законодательством РФ.
- 13.1 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. По истечении этого срока Коллективный договор пересматривается и принимается новый.
- 1.17 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых осуществляется Работодателем по согласованию с Представителем трудового коллектива:
 - Положение о порядке ведения переговоров о заключении Коллективного договора (Приложение № 1);
 - Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2);
 - Положение об оплате труда работников;
 - Положение о материальном стимулировании работников;
 - Положение о материальной ответственности;
 - Положение о служебных командировках;

- Положение об отпусках;
 - Положение о дисциплинарной ответственности;
 - Положение о корпоративной этике;
 - Положение об аттестации работников;
 - Положение о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;
 - Положение об организации охраны труда;
 - Положение об обучении и проверке знаний по охране труда и пожарной безопасности;
 - Положение о порядке разрешения трудовых споров;
 - Программа организации и проведения производственного контроля соблюдения санитарных правил и выполнения санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий;
 - Положение о технической эксплуатации зданий и сооружений.
- 1.18 Работодатель обязуется в течение 7 дней после подписания направить Коллективный договор на уведомительную регистрацию в департамент труда и занятости населения Кемеровской области.
- 1.19 Выполнение Коллективного договора стороны обсуждают и подводят итог на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.
- 1.20 Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению учреждением (ст. 53 ТК РФ).

2. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОКАЗАНИЮ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1 Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, в равной степени признают его большое значение в целях развития учреждения и обеспечения благополучия его работников. Стороны в равной степени заинтересованы в повышении качества социальных услуг, совершенствовании организации труда и управления технологическими процессами, применяемыми при социальном обслуживании граждан.

Работодатель обязуется:

- 2.2 Принимать все меры для развития учреждения, улучшения его финансового положения, для чего в своей деятельности по управлению будет придерживаться следующих принципов:
- обязательного соблюдения требований законодательных и иных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, а также положений настоящего Коллективного договора;
 - обеспечения равной оплаты за труд равной ценности;
 - оказания поддержки работникам, желающим повысить свой профессиональный уровень;
 - соблюдения прав Представителя трудового коллектива в части учёта мнения или согласования с ним принимаемых локальных нормативных актов.

Предоставлять работу в соответствии с трудовыми договорами, своевременно выплачивать заработную плату, создавать необходимые условия для квалификационного роста, обеспечивать соответствующие условия труда.

- 2.4 Обеспечивать работников оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- 2.5 Повышать уровень заработной платы и обеспечивать социальные гарантии за счёт всех источников.
- 2.6 Осуществлять социальное, медицинское обязательное и добровольное страхование работников на основе законодательства РФ и иных нормативных правовых актов.
- 2.7 Информировать работников о задачах и результатах производственно-хозяйственной деятельности учреждения, об изменениях в вопросах занятости, оплаты и условий труда, о реорганизации, сокращении численности или штата работников.
- 2.8 Создавать условия для участия работников в управлении учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ и Коллективным договором.
- 2.9 Предоставлять Представителю трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля его исполнения.
- 2.10 Рассматривать представления Представителя трудового коллектива о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

Работники учреждения обязуются:

- 2.11 Выполнять качественно и своевременно должностные и профессиональные обязанности.
- 2.12 Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по организации и режиму труда.
- 2.13 Сохранять и создавать благоприятный психологический климат в коллективе.
- 2.14 Не допускать действий, способных привести к нарушению нормальной деятельности учреждения, формированию среди населения неблагоприятного мнения об учреждении и/или его сотрудниках.
- 2.15 Способствовать эффективности и улучшению качества социальных услуг, в том числе и путем повышения личного профессионального мастерства.
- 2.16 Обеспечивать сохранность помещений, жесткого и мягкого инвентаря, медицинского оборудования и инструментария, обеспечивать правильную эксплуатацию аппаратуры и коммуникаций. Вопросы, связанные с возмещением материального ущерба, причиняемого друг другу сторонами трудового договора регулируются Положением о материальной ответственности.

Представитель трудового коллектива обязуется (ст.31 ТК РФ):

- 2.17 Представлять, отстаивать и защищать права и интересы работников

- в учреждения в Комиссиях по трудовым спорам и судебных органах по вопросам возмещения вреда, причиненного здоровью работников в процессе исполнения ими своих трудовых обязанностей.
- 2.19 Осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение Коллективного договора.
 - 2.20 Направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.
 - 2.21 Информировать трудовой коллектив о переговорах с Работодателем.
 - 2.22 Представлять интересы работников в ходе коллективных переговоров, заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений в Коллективный договор и контроль его выполнения.
 - 2.23 Совместно с Работодателем контролировать выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка.
 - 2.24 Участвовать в организации мероприятий, направленных на повышение эффективности и улучшение качества социальных услуг.

Трудовые отношения

- 2.25 Трудовые отношения основываются на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.
- 2.26 Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределённый срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.
- 2.27 Работодатель в 3-хдневный срок со дня фактического начала работником работы обязан издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приёме на работу, оговорённых в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с Уставом учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, приказом (распоряжением) о приёме на работу и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под расписку (ст.68 ТК РФ).
- 2.28 В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться

- 2.29 условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счёт средств Работодателя, а также другие условия, не ухудшающие положения работника.
- 2.30 Помимо лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, испытание при приёме на работу не устанавливается для специалистов, имеющих квалификационную категорию.
- 2.31 При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.
- 2.32 Изменения условий трудового договора оформляется путём составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учётом положений Коллективного договора.
- 2.33 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).
- 2.34 Трудовой договор между работником и Работодателем может быть расторгнут лишь по основаниям, предусмотренным ТК РФ.
- 2.35 За совершение дисциплинарного проступка Работодатель в соответствии с Положением о дисциплинарной ответственности имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
- замечание;
 - выговор;
 - увольнение по соответствующим основаниям.
- 2.36 Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях:
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81);
 - прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня (смены) (подпункт «а» п.6 ст.81 ТК РФ);
 - появления работника на работе (на своём рабочем месте либо на территории учреждения или объекта, где по поручению Работодателя работник должен выполнить свою трудовую функцию) в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения (подпункт «б» п.6 ст.81 ТК РФ);
 - разглашения охраняемой законом тайны (коммерческой, служебной и иной),

ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе персональных данных работников (*подпункт «в» п.6 ст.81 ТК РФ*);

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (*подпункт «г» п.6 ст.81 ТК РФ*);
- установления комиссией по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (авария, катастрофа, несчастный случай на производстве, либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (*подпункт «д» п.6 ст.81 ТК РФ*);
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя (*п.7 ст.81 ТК РФ*);
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Перечень аморальных поступков изложен в Положении о корпоративной этике работников учреждения;
- а также в других случаях в соответствии с действующим законодательством.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- 3.1 Рабочее время и режим работы работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 2), утверждаемыми Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.
- 3.2 Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю.
- 3.3 В силу специфики учреждения для отдельных групп работников устанавливается сменный режим работы. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.
- 3.4 Для медицинских и педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени и ежедневной работы медицинских и педагогических работников учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2) в соответствии с ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего

времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

- 3.5 Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников:
- инвалидов I или II группы – не более 35 часов в неделю;
 - занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ.
- 3.6 По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии - неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.
- 3.7 Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:
- беременной женщины;
 - одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет);
 - лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.
- 3.8 При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.
- 3.9 Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:
- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;
 - при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.
- 3.10 Работодатель организует учёт времени, фактически отработанного каждым работником.
- 3.11 Установленная графиками работы и графиками сменности продолжительность ежедневной работы (рабочее время) используется работниками исключительно для выполнения должностных и профессиональных обязанностей, связанных с фактическим выполнением работы, порученной им Работодателем.
- 3.12 Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:
- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
 - при производстве общественно необходимых работ по устранению

непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

- 3.13 В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения Представителя трудового коллектива.
- 3.14 Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.
- 3.15 Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.
- 3.16 Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.
- 3.17 Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.
- 3.18 Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни без их согласия допускается в следующих случаях:
- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
 - для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
 - для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы

действия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

- 3.19 В других случаях привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения Представителя трудового коллектива.
- 3.20 Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный нерабочий день.
- 3.21 Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни, сверхурочной работе производится по письменному распоряжению (приказу) Работодателя.
- 3.22 Для отдельных работников устанавливается ненормированный рабочий день (Приложение № 2).
- 3.23 Порядок направления сотрудников Учреждения в служебные командировки регламентируется Положением о служебных командировках.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 4.1 Работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей в течение всего времени отдыха, которое он может использовать по своему усмотрению. Ко времени отдыха относятся:
 - перерывы в течение рабочего дня (смены);
 - ежедневный (междусменный) отдых;
 - выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
 - праздничные нерабочие дни;
 - отпуска.
- 4.2 Продолжительность и время предоставления перерыва для отдыха и питания определяется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 2).
- 4.3 Для работников, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 6 часов, вводится режим работы без перерыва для отдыха и питания.
- 4.4 При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю - суббота, воскресенье. Для работников с непрерывным циклом выходные дни устанавливаются графиком сменности.
- 4.5 Работникам в соответствии с Положением об отпусках предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

- А Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными законами, в частности:
- работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время;
 - инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 30 календарных дней.
- 4.7 Работодатель обязуется предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в порядке и на условиях, устанавливаемых законодательством РФ и Положением об отпусках. В частности дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливаются:
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со «Списком производств, работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день»;
 - работникам с ненормированным рабочим днем;
 - работникам, имеющим особый характер работы.
- 4.8 Отпуска по беременности и родам предоставляются в порядке и на условиях, определенных статьей 255 ТК РФ.
- 4.9 Порядок предоставления отпуска работникам, усыновившим ребёнка, определяется статьей 257 ТК РФ.
- 4.10 Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.
- 4.11 Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 4.12 Помимо случаев, указанных в ст. 128 ТК РФ, иных федеральных законах, работникам учреждения по их заявлениям предоставляются отпуска без сохранения заработной платы:
- для ликвидации серьёзных аварий в доме – 1 день;
 - для проводов сыновей в армию – 1 день;
 - одному из родителей первоклассника в День знаний 1 сентября – 1 день;
 - в связи со свадьбой детей – 3 дня;
 - в связи с празднованием юбилея свадьбы – 1 день;
 - в связи с переездом на новую квартиру – 1 день.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ГАРАНТИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКОВ

Работодатель:

- 5.1 Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

- 5.2 В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.
- 5.3 Основаниями прекращения трудового договора являются:
- соглашение сторон;
 - истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
 - расторжение трудового договора по инициативе работника;
 - расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
 - перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
 - отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
 - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
 - отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
 - обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
 - нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.
- 5.4 Во всех случаях днём увольнения работника является последний день его работы.
- 5.5 Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, представлять Представителю трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 5.6 О возможном массовом высвобождении работников информация Представителю трудового коллектива, а также в службу занятости представляется не менее чем за три месяца.
- 5.7 Преимущественное право (при равной производительности труда) на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет

- 5.8 работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также:
- работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
 - работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
 - одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
 - отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
 - работники, имеющие квалификационную категорию.
- 5.9 Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребёнка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учётом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.
- 5.10 Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (2 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- 5.11 Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.
- 5.12 Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников. За увольняемыми работниками также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.
- 5.13 Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:
- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
 - призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность.

Уполномоченный представитель трудового коллектива:

- 5.14 Осуществляет контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства в вопросах занятости работников.
- 5.15 Принимает участие в аттестации работников учреждения;
- 5.16 Консультирует работников учреждения по вопросам трудового законодательства.

6. ОПЛАТА И НОМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 6.1 В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства, обеспечивающие достойную жизнь, в соответствии с его классификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда.
- 6.2 Форма и система оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размер должностного оклада определяются Положением об оплате труда, утверждаемым Работодателем и включает в себя:
 - оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
 - повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
 - компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера);
 - стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);
 - другие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда.
- 6.3 В рамках системы оплаты труда отдельно разрабатываются и доводятся до коллектива Положение об оплате труда, включающее в себя критерии и основания осуществления компенсационных выплат и Положение о материальном стимулировании работников.

Работодатель обязуется:

- 6.4 Обеспечить уровень минимальной заработной платы работника, отработавшего полностью месяц и выполнившего свои трудовые обязанности, не ниже уровня, установленного федеральным законодательством (Федеральный закон от 19.06.2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда») и иными нормативными актами.
- 6.5 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определять, исходя из размера не ниже минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для конкретной профессиональной квалификационной группы и повышающих коэффициентов, установленных нормативно-правовыми актами органов власти Кузбасса.

- 6.6 При определении минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, исходя из финансовых возможностей учреждения, стремиться к повышению доли оклада (должностного оклада) в общем размере заработной платы.
- 6.7 Производить тарификацию работ и присвоение квалификационных категорий руководителям, специалистам, служащим и рабочим в соответствии с Положением об аттестации работников.
- 6.8 В соответствии со ст. 136 ТК РФ Заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника. За первую половину месяца заработная плата выплачивается 20 – го числа текущего месяца пропорционально отработанному времени, за вторую половину месяца – 5 –го числа месяца, следующего за расчетным, согласно отработанному времени. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производить доплаты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в размере до 100 %.
- 6.8.1. Право использовать отпуск за первый год работы возникает у сотрудника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков). В удобное время отпуск предоставляется работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет.
- 6.9 Работу в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в соответствии со ст.152, 153 ТК РФ.
- 6.10 За каждый час ночной работы (с 10 часов вечера до 6 часов утра) производить доплату в размере 50 % ставки (должностного оклада) (Постановление Коллегии АКО от 24.03.2011г. №119).
- 6.11 Другие доплаты и надбавки выплачивать в соответствии с законодательством, Постановлением Коллегии АКО от 24.03.2011г. №119, Положением об оплате труда работников и Положением о материальном стимулировании работников.
- 6.12 Пересмотр и введение норм трудовых затрат, изменение условий оплаты труда производить только на основе технико-экономических обоснований, с обязательным согласованием с представительным органом работников и извещением работников, которых касаются изменения, не менее чем за 2 месяца до их введения.

Нормы труда:

- 6.13 Нормы труда в учреждении устанавливаются в соответствии с действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами учреждения и утверждаются Работодателем.
- 6.14 Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем не чаще одного раза в год после реализации организационно-технических

мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ, оказания услуг, улучшения материально-технического снабжения, условий труда.

Ответственность Работодателя:

6.15 Работодатель несёт ответственность за своевременную выплату заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам в соответствии с действующим законодательством.

6.16 Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух

16

третьей средней заработной платы работника.

6.17 Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), 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.

6.18 Время простоя по вине работника не оплачивается

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И СТАЖИРОВКА РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1 Формы профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год в соответствии с перспективами развития учреждения определяет Работодатель.

7.2 Система профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки работников в обязательном порядке должна предусматривать:

- наличие Положения о профессиональной переподготовке, повышении квалификации и стажировке работников;
- систематическое, один раз в 5 лет, проведение аттестации руководителей и специалистов, тарификацию работ и рабочих;
- заключение ученических договоров в соответствии с ТК РФ;
- ежегодное выделение денежных средств в размере 0,5 % от годового фонда оплаты труда на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку работников.

Работодатель обязуется:

7.3 Осуществлять шефство-наставничество над молодыми работниками. Для чего:

- возложить на заместителя директора по общим вопросам и заместителя директора по медицинской части организационное руководство работой по развитию шефства-наставничества;
- из числа опытных высококвалифицированных работников определить наставников;

производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"», а также в соответствии с Программой организации и проведения производственного контроля соблюдения санитарных правил и выполнения санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий организовывать своевременное и качественное проведение медицинских осмотров работников.

8.7 Обеспечить:

18

- своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам (Приложение № 3);
- замену пришедшей в негодность раньше установленного срока не по вине работника спецодежды, спецобуви и других СИЗ;
- выдачу дежурной спецодежды, спецобуви дополнительно в зависимости от условий работ;
- выдачу работникам фирменной одежды (технологической);
- ремонт, стирку, сушку, чистку, дезинфекцию и обезвреживание средств индивидуальной защиты;
- своевременную выдачу смывающих и обезвреживающих средств на работах, связанных с загрязнениями.

8.8 Своевременно и качественно проводить все виды инструктажей по охране труда и пожарной безопасности, информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий (информация должна содержать данные о фактическом состоянии производственной среды, режиме труда и отдыха, о компенсациях, средствах защиты. Указанная информация предоставляется каждому работнику по его просьбе под роспись в карте специальной оценки условий труда на рабочем месте, а вновь принятым на работу - в трудовом договоре).

8.9 В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работник имеет право отказаться от выполнения работ, а Работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если по объективным причинам предоставление другой работы невозможно, то за работником на время простоя сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.10 Работник имеет право отказаться от исполнения трудовых обязанностей в случае его не обеспечения в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда (ст. 220 ТК РФ).

8.11 По каждому несчастному случаю на производстве администрация образует с участием представительного органа работников (а в случаях с тяжелым, смертельным исходом и групповых – с участием представителя

Государственной инспекции труда) специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.

8.12 Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

8.13 Не привлекать беременных женщин к работам, сопровождающимся нервно-эмоциональным напряжением.

19

8.14 Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время.

Работники обязуются:

8.15 Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, знать и исполнять требования правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности по своей специальности (работе), инструкций по безопасной эксплуатации машин, механизмов, оборудования, технологию выполняемых работ, своевременно проходить обучение и проверку знаний по охране труда и пожарной безопасности, медицинские осмотры.

8.16 Знать приемы оказания первой доврачебной помощи пострадавшим, уметь пользоваться средствами пожаротушения.

Уполномоченный представитель трудового коллектива обязуется:

8.17 Осуществлять контроль соблюдения Работодателем законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы по охране труда и пожарной безопасности.

8.18 Проводить (при необходимости) независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников учреждения.

8.19 Принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте.

8.20 Предъявлять Работодателю требования по приостановлению работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

8.21 Направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных актов, содержащих нормы охраны труда, обязательные для рассмотрения.

8.22 Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателем, предусмотренных Коллективным договором;

8.23 Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда и пожарной безопасности, обязательств, предусмотренных Коллективным договором, а также связанных с изменениями условий труда.

8.24 Совместно с Работодателем контролировать выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка.

**9. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ
ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И
ГАРАНТИИ**

9.1 За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества работы и другие достижения в труде к работнику могут быть применены меры поощрения в виде:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение Почетной грамотой или Благодарственным письмом;
- занесение на Доску почета учреждения;
- представление к званию «Лучший по профессии»
- представление к областным государственным наградам и званиям.

Работодатель обязуется:

9.2 Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ).

9.3 Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

9.4 Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

9.5 Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

9.6 Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.7 Информировать работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

9.8 Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины учреждения) и при профзаболевании.

9.9 Оказывать материальную поддержку и предоставлять дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям.

9.10 Оказывать материальную помощь работникам:

- в связи с рождением ребенка в размере 1000 руб.;
- в связи с семейными обстоятельствами в размере до 1000 руб. (1 раз в год);
- на похороны умершего работника в размере 2000 рублей;
- на похороны близких родственников (мать, отец, сын, дочь) в размере 2000 рублей;
- многодетным семьям (3 и более детей), согласно заявлению до 2000 руб. (один раз в год);
- в связи с юбилеем работника (50, 55, 60, 65, 70 лет) в размере 2000 рублей;
- в связи с регистрацией брака в размере – 1000 рублей.
- предоставлять возможность получения горячего питания за плату.

Представитель трудового коллектива обязуется:

9.11 Обеспечить контроль соблюдения права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

9.12 Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль расходования средств, периодически информировать об этом работающих;

Компенсация вреда, причинённого здоровью работника. Работодатель обязуется:

9.13 Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

21

9.14 Работодатель с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить его новой профессии в соответствии с заключением органов медико-социальной экспертизы, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу.

9.15 За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья. Если обучение платное, расходы возмещаются работодателем.

10. ВОПРОСЫ БЫТА

Работодатель обязуется:

10.1 Оборудовать в подразделениях учреждения комнаты отдыха и приёма пищи с нагревательными приборами, холодильником, необходимым инвентарём.

10.2 На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность приёма пищи в рабочее время.

10.3 Своевременно в соответствии с Положением о технической эксплуатации зданий и сооружений подготавливать здания, помещения, территорию к работе в осенне-зимних условиях, обеспечивая тем самым снижение трудопотерь по временной нетрудоспособности.

11. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

11.1 Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и Работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам в соответствии с Положением о порядке разрешения индивидуальных трудовых споров. В целях упрощения процедуры формирования персонального состава Комиссии по трудовым спорам полномочия членов Комиссии по трудовым спорам (соответственно от Работодателя и трудового коллектива) возлагаются на членов Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. При этом основополагающие принципы, которыми руководствуется Комиссия по трудовым спорам, определяются Положением о порядке ведения переговоров о заключении Коллективного договора.

11.2 Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения Коллективного договора, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение Представителя трудового коллектива при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

11.3 Требования трудового коллектива к Работодателю по вопросам, указанным в п.11.2., формируются и утверждаются на общем собрании (конференции)

22

11.4 работников, излагаются в письменной форме и направляются Работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

12. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1 Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

12.2 Выполнение Коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) трудового коллектива не реже одного раза в год.

12.3 К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства Коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения Коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.2 Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Коллективный договор пересматривается и принимается новый.

13.3 В целях приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

13.4 Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

13.5 Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы.

- 13.6 Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.
- 13.7 Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав.
- 13.8 Работодатель обязуется подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в 7-дневный срок направить на уведомительную регистрацию в Департамент труда и занятости населения Кемеровской области.

23

14. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- 14.1 Приложение №1. Положение о порядке ведения переговоров о заключении Коллективного договора.
- 14.2 Приложение №2. Правила внутреннего трудового распорядка.
- 14.3 Приложение №3. Перечень должностей и профессий, работники которых имеют право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.
- 14.4 Приложение №4. Соглашение по охране труда.
- 14.5 Приложение № 5 « Об установлении выплаты по итогам специальной оценки условий труда».
- 14.6 Приложение № 6 «Об установлении дополнительного отпуска работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющими особый характер работы и имеющими ненормированный рабочий день».

15. ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ И НОРМАТИВНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ РАЗРАБОТКЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ДРУГИХ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ

- 15.1 Трудовой кодекс РФ.
- 15.2 Федеральный закон от 19.06.2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».
- 15.3 Федеральный закон от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- 15.4 Постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».
- 15.5 Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».
- 15.6 Приказом Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации,

перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"»

- 15.7 Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009г. №290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ».
- 15.8 Закон Кемеровской области от 4 июля 2002 г. № 50-ОЗ «Об охране труда»
- 15.9 Постановление Коллегии администрации Кемеровской области от 24.03.2011г. №119 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Кемеровской области».
- 15.10 Постановление Коллегии администрации Кемеровской области от 25.03.2014г. №127 «Об утверждении Положения о порядке финансирования и расходования средств областного бюджета на реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда».

СОГЛАСОВАНО:

Ведущий юрисконсульт

«30» апреля 2021 г.



(Гурдова О.В)