

РАБОТОДАТЕЛЬ
Директор ГБУ РХ
«Республиканский дом-интернат
для детей «Теремок»
Н.В. Кеберле
«17» 2022 г.



ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ
Председатель профкома
В.Н. Спашибина
«17» 2022 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного бюджетного
учреждения Республики Хакасия
«Республиканский дом-интернат для
детей «Теремок»
на 2022-2025гг.

Утвержден на собрании
работников 17.06. 2022 г.

Коллективный договор Государственного бюджетного учреждения Республики Хакасия «Республиканский дом-интернат для детей «Теремок» на 2022 – 2025 годы (далее – Договор) - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в ГБУ РХ «Республиканский дом-интернат для детей «Теремок» между сторонами социального партнерства - Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий договор заключен между работниками Государственного бюджетного учреждения Республики Хакасия «Республиканский дом-интернат для детей «Теремок», в лице председателя профсоюзного комитета ГБУ РХ «Республиканский дом-интернат для детей «Теремок» Спашибиной Викторией Николаевны, избранного на общем собрании трудового коллектива, именуемым в дальнейшем «Работники», и работодателем, в лице директора Кеберле Натальи Викторовны, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель».

«Работники» и «Работодатель» далее именуются «Стороны».

1.2. Настоящий Договор разработан на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральных законов: от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями); от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (с последующими изменениями и дополнениями); от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями); от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями); от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»; от 02.07.1992 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при её оказании» (с последующими изменениями и дополнениями); и «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия настоящего Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.3. Действие настоящего договора распространяется на всех работников ГБУ РХ «Республиканский дом-интернат для детей «Теремок».

1.4. Настоящий договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.5. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.6. При смене формы собственности организации договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трех лет.

1.9. При ликвидации организации договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Изменение и дополнение договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.11. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Председатель профсоюзного комитета ГБУ РХ «Республиканский дом-интернат для детей «Теремок» Спашибина Виктория Николаевна обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.12. Договор закрепляет социальное партнерство Работодателя и Работников, основными принципами которого являются:

- равноправие сторон;
- принятие на себя обязательств по отношению к другой стороне и выполнение этих обязательств;
- взаимоуважение и разрешение всех вопросов путем консультаций и переговоров;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

Раздел II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Трудовые отношения в учреждении регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Хакасия от 07.11.2014 № 94-ЗРХ «О социальном обслуживании граждан в Республике Хакасия», иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Хакасия, локальными нормативными правовыми актами Министерства труда и социальной защиты Республики Хакасия, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовыми договорами.

2.2. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положения работников по сравнению с законодательством и настоящим Договором

2.3. Стороны договорились обеспечить взаимопонимание между сторонами в рамках социального партнерства и предоставления работникам с учетом экономических возможностей учреждения гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, другими соглашениями.

2.4. В этих целях Работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работников, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;
- обеспечить работников причитающейся заработной платой в сроки, установленные коллективным договором;
- обеспечить безопасные условия труда;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;
- сотрудничать с Представителями работников в рамках действующего Трудового законодательства;
- выполнять условия настоящего Договора;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде;
- предоставлять Представителям работников полную, достоверную информацию для заключения Коллективного договора и контроля его выполнения;
- рассматривать представления Представителей работников о выявленных нарушениях закона и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, устранять их, сообщать о принятых мерах;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых

обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве в порядке, установленном Федеральным законом;
- обеспечивать соблюдение установленного законодательством порядка учета мнения Представителей работников, как выборного органа, при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- поощрять за добросовестный и эффективный труд;
- привлекать к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- принимать локальные нормативные акты.

2.6. Профком обязуется:

- оказывать содействие Работодателю в поддержании высокого уровня трудовой и производственной дисциплины;
- проводить разъяснительную работу среди Работников о необходимости добросовестного выполнения всеми работниками норм труда и правил внутреннего трудового распорядка;
- участвовать от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;
- добиваться улучшения уровня жизни Работников и их семей;
- добиваться роста реальной заработной платы;
- вносить предложения в совершенствование систем и форм труда;
- добиваться от Работодателя соблюдения установленного законодательством порядка согласования или учета мнения Представителей трудового коллектива при принятии локальных актов;
- контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, правил внутреннего распорядка Государственного бюджетного учреждения Республики Хакасия «Республиканский дом-интернат для детей «Теремок», выполнение условий настоящего договора;
- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию;
- вести учет Работников, нуждающихся в оздоровлении.

2.7. Обязательства Работников:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества услуг;
- беречь имущество Работодателя, сохранять коммерческую тайну;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих исполнение трудовых обязанностей (простои), и немедленно сообщать о случившемся администрации;
- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке и чистоте;
- в случае возникновения трудового спора использовать все возможные меры его разрешения путем примирения сторон.

2.8. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям, охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном действующим законодательством;
- ведение Коллективных переговоров и заключение Коллективного договора, а также на информацию о выполнении Коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и интересов всеми методами, не запрещенными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством;
- обязательное социальное и медицинское страхование в случаях, предусмотренных действующим законодательством, а также дополнительное медицинское страхование.

Раздел III. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени - продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Если введение графика сменности представляет собой изменение по инициативе работодателя условий ранее заключенных трудовых договоров по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, то о предстоящих изменениях и о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.2. Для работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для медицинских работников – не более 36 часов в неделю.

Постановление Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» (с изменениями и дополнениями)

- для воспитателей – 30 часов в неделю;
- для учителя-логопеда, учителя дефектолога – 20 часов в неделю;
- для педагогов дополнительного образования – 18 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю.

Приказ Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22.12.2014 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В соответствии с подпунктом в) пункта 2 Постановления Министерства труда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», предусматривающие положение о том, что педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, предусмотренных законодательством.

3.3. Порядок работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

Ночное время – время с 22 часов до 06 часов.

К работе в ночное время не допускаются:

беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Женщины, имеющие детей до 3-х лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным о порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

3.4. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня в соответствии с Порядком и условиями предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств республиканского бюджета Республики Хакасия, утвержденным постановлением Правительства Республики Хакасия от 28 мая 2009 года № 228 «Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Республики Хакасия». Продолжительность отпуска определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. Работникам предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, а педагогическому составу - 56 календарных дней, и дополнительный отпуск 8 календарных дней (в соответствии со статьей 14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», предусматривающей дополнительный отпуск для остальных районов Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате).

Категориям работников с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- заместителю директора по УВР – 5 календарных дня.
- заместителю директора по общим вопросам – 6 календарных дней;
- начальнику хозяйственного отдела – 6 календарных дней;
- начальнику кадрово-правового отдела – 6 календарных дня;
- юрисконсульту – 6 календарных дня
- заведующей отделением – 5 календарных дней;
- главному бухгалтеру – 5 календарных дня;
- инженеру – 5 календарных дней;
- заведующей хозяйством – 3 календарных дня;
- бухгалтеру – 3 календарных дня;
- специалисту по кадрам - 3 календарных дня;
- водителю – 6 календарных дней.

Категориям работников по результатам проведенной специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ в календарных днях):

- сиделка (помощник по уходу) – 35 календарных дней;
- шеф-повар, повар – 7 календарных дней;
- рабочий по стирке – 7 календарных дней.

(Приложением № 2 к Коллективному договору).

3.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время, в соответствии с ч. 3 ст. 121 ТК РФ только за фактически отработанное в таких условиях время. (Приложением № 1 к Коллективному договору).

3.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительно оплачиваемый отпуск

суммируются и по желанию работника могут предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

3.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 157-ФЗ);
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

3.9. Работодатель обязан предоставлять сотрудникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в связи со свадьбой сотрудника или детей сотрудника – 3 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга) – 3 календарных дня.

3.10. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух и более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК РФ).

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами (ст. 256 ТК РФ).

3.11. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ч.1 ст. 262 ТК РФ).

3.12. Графики отпусков утверждаются руководителем. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

3.13. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяется

правилами внутреннего распорядка (ст. 108 ТК РФ).

Для работников, работающих по сменному графику работы перерывы для приема пищи предоставляются каждые четыре часа работы по 30 минут, которые включаются в рабочее время с условием поочередного времени приема пищи, во избежание оставления детей без присмотра.

Место для питания определяется в буфетных комнатах на первом и втором этажах.

Для работников, работающих по пятидневной рабочей недели – время приема пищи определяется с 12-00 часов до 12-30 часов, которое в рабочее время не включается.

3.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

Раздел IV. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ

4.1. В целях обеспечения занятости, рационального использования кадрового потенциала Работодатель при проведении мероприятий по сокращению численности:

4.1.1. Информировать в письменной форме представителя работников, выборный профсоюзный орган не менее чем за два месяца о реорганизации организаций, иных преобразованиях, которые могут привести к сокращению численности или штата работников, в случае массового увольнения работников – не позднее, чем за три месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.1.2. Создает комиссию с участием представителя выборного профсоюзного органа для проведения мероприятий, связанных с высвобождением работников.

4.1.3. Обеспечивает проведение в установленном порядке мероприятий, связанных с сокращением штата, численности работающих, в первую очередь, за счет:

- естественного оттока кадров;
- временного ограничения приема работников;
- профессионального обучения (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора и перемещения их внутри организаций на вакантные должности (рабочие места).

4.2. В случае увольнения в связи с ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

4.3. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата или численности работников имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие свыше 10 лет.

4.4. Работодатель обеспечивает прохождение работниками профессиональной переподготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации по направлению работодателя в порядке и сроки, установленные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Хакасия, с сохранением занимаемой должности и средней месячной заработной платы на этот период.

4.5. Работникам предоставляются гарантии и компенсации при совмещении работы с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, а также в вечерних (сменных) образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Расходы на предоставление гарантий и компенсаций производятся в пределах средств, предусмотренных по соответствующим статьям сметы расходов на содержание и доведенных лимитов бюджетных обязательств.

Раздел V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ РХ «Республиканский дом-интернат для детей «Теремок»,

разработанном на основании Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты Республики Хакасия, утвержденного постановлением Правительства Республики Хакасия от 15.10.2014 № 521.

5.2. Выплата заработной платы работникам учреждения производится в соответствии с действующим законодательством два раза в месяц – 5-го и 20-го числа каждого месяца. Заработная плата, начисляемая за период с 01 по 15 число каждого месяца выплачивается 20 числа текущего месяца, заработная плата, начисленная за период с 16 по 28, 29, 30, 31 число (последний день месяца) выплачивается 5 числа следующего месяца.

В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки работодатель несет ответственность, установленную ТК РФ и иными федеральными законами – при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.3. Заработная плата перечисляется работнику на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего, работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Конкретные размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

5.6. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет в учреждении устанавливаются работникам к окладу (должностному окладу), тарифной ставке в следующих размерах:

- по истечению первого года работы – 10%;
- по истечению четырех лет работы – 20%;
- более семи лет работы – 30%

5.7. Работа в ночное время (с 22 до 6 часов) оплачивается за каждый час работы в размере 50 % часовой тарифной ставки, части оклада, рассчитанного за час работы. Работа в нерабочий праздничный день и выходной день оплачивается не менее чем в двойном размере.

5.8. Работодатель осуществляет премирование сотрудников при условии экономии фонда оплаты труда в связи с юбилейными датами (60 лет – женщины, 65 лет – мужчины – в сумме 4000 рублей). Премияльные выплаты по итогам работы за квартал производятся в абсолютных размерах. Премирование осуществляется по решению работодателя в пределах экономии по фонду оплаты труда, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности, не запрещенной действующим законодательством.

При направлении работника в служебную командировку работодатель обязан согласно существующих норм возместить расходы по проезду, по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст. 168 ТК РФ).

5.9. При выплате заработной платы работодатель письменно извещает каждого

работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.10. Работодатель обязан известить Работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда по инициативе Работодателя не позднее, чем за 2 месяца.

5.11. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, а также производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.12. В целях социальной защиты педагогических и медицинских работников, приступивших к работе после нахождения в отпуске по беременности и родам и отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет сроки действия квалификационных категорий продлеваются на 1 (один) год с сохранением уровня оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории.

Раздел VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

6.2. В соответствии со ст. 224 ТК РФ по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создается комитет (комиссия) по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и профкома. Работодатель обязан финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере 0,2% от суммы затрат на производство услуг (ст. 225 ТК РФ). Работодатели создают необходимые условия для работы совместных комиссий – выделяют помещения, предоставляют средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивают необходимой нормативно-технической документацией, организуют обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования РФ.

6.3. Работодатель по согласованию с профкомом разрабатывают и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда в порядке, предусмотренном статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой составной частью коллективных договоров.

6.5. Работодатель не реже одного раза в год проводит анализ состояния профессиональной заболеваемости, производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают согласованные с профкомом мероприятия по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма, о чем информируют Министерство труда и социальной защиты Республики Хакасия.

6.6. В соответствии со ст. 221 ТК РФ обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты. (Приложения №№ 1-4 к коллективному договору).

6.7. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ.

6.8. Решения профсоюзного комитета по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

6.9. В соответствии со ст. 14 Федерального закона от 24 июля 1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» профсоюзный орган составляет заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профессиональным заболеванием.

6.10. Работодатель обеспечивает прохождение в соответствии с действующим законодательством обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых во вредных условиях труда, а также на работах, связанных с движением транспорта.

6.11. Для реализации статьи 370 Трудового кодекса РФ, осуществления профсоюзного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, защиты прав и законных интересов работников на безопасный труд, профсоюзный комитет вносит на рассмотрение профсоюзного собрания предложение об избрании уполномоченных по охране труда профсоюза.

6.12. В соответствии со статьей 214 ТК РФ работодателем проводится специальная оценка условий труда на рабочих местах для выявления вредных и опасных производственных факторов, разрабатываются и реализуются мероприятия по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

6.13. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- проходить обязательные медицинские осмотры.
- проходить обучение безопасным методам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований безопасности.
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- немедленно извещать своего непосредственного и вышестоящего Руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, оказывать первую помощь пострадавшим.

Раздел VII. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

7.1. Трудовая дисциплина – это обязательное для всех Работников подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, определенным в соответствии с законодательством, настоящим договором, локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором.

7.2. Трудовой распорядок, а также порядок поощрения Работников за труд и порядок применения дисциплинарных взысканий определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Раздел VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

8.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством.

8.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд.

8.1.4. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.1.5. Обеспечить информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

8.1.6. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками (по проезду, по найму, иные) в порядке и размерах, определенных Положением о командировках.

8.1.7. обеспечить контроль за своевременным перечислением денежных средств в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования.

8.2. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем. (Федеральный закон от 03.10.2018 № 353-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

Раздел IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае, если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), директор обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников (учреждения) учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров,

множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

9.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

9.3.8. Освобождать членов профкома, уполномоченных «профсоюза» по охране труда, представителей «профсоюза» в совместной комиссии по охране труда от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (п.5, ст.25 ФЗ о профсоюзах).

9.3.9. Освобождать от работы членов профкома, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов «профсоюза». Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором (ст. 374 ТК РФ; п.5, ст. 25 ФЗ о профсоюзах).

9.3.10. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.3.11. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ.

Раздел X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10.1. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- осуществлять контроль за охраной труда в ГБУ РХ «Республиканский дом-интернат для детей «Теремок».

- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

- осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников ГБУ РХ «Республиканский дом-интернат для детей «Теремок», проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

- принимать участие в аттестации работников ГБУ РХ «Республиканский дом-интернат для детей «Теремок» на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии ГБУ РХ «Республиканский дом-интернат для детей «Теремок».

- осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

- информировать работников о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных

органов.

- организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников ГБУ РХ «Республиканский дом-интернат для детей «Теремок».
- содействовать оздоровлению детей работников.
- ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников ГБУ РХ «Республиканский дом-интернат для детей «Теремок».

Раздел XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

11.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

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

11.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЯ к коллективному договору

- Приложение № 1 Перечень производств, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.
- Приложение № 2 Перечень должностей (профессий) работников для которых установлен ненормируемый рабочий день, а также по результатам проведенной специальной оценки условий труда.
- Приложение № 3 Нормы безопасной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств.
- Приложение № 4 Перечень профессий рабочих, которые имеют право на получение молока или других равноценных продуктов лечебно-профилактического питания
- Приложение № 5 Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты
- Приложение № 6 Положение о премировании работников.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитетаВ.Н. Спашибина
2022 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор ГБУ РХ «Республиканский
дом-интернат для детей «Теремок»
Н.В. Кеберле

« 14 » 06 2022 г.



ПЕРЕЧЕНЬ
производств, профессий и должностей
с вредными условиями труда, работа в которых
дает право на дополнительный отпуск
(постановление Правительства Российской Федерации
от 6 июня 2013 № 482

«О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»

№	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность доп. Отпуска (в календарных днях)
1	заместитель директора по медицинской части	35
2	заведующий отделением-врач-педиатр	35
3	заведующий отделением	35
4	врач-педиатр	35
5	врач-физиотерапевт	35
6	врач-терапевт	35
7	врач-психиатр	35
8	врач по лечебной физкультуре	35
9	врач-стоматолог	35
10	врач-невролог	35
11	врач-реабилитолог	35
12	медицинская сестра стерилизационной	35
13	медицинский дезинфектор	35
14	медицинская сестра палатная	35
15	медицинская сестра по массажу	35
16	медицинская сестра по физиотерапии	35
17	медицинская сестра стоматологии	35
18	помощник врача-эпидемиолога	35
19	медицинская сестра процедурной	35
20	старшая медицинская сестра	35
21	главная медицинская сестра	28
22	сестра-хозяйка	14
23	медицинская сестра диетическая	14
24	инструктор по лечебной физкультуре	35

На основании ч. 3 ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. Данная норма подлежит буквальному толкованию. Порядок расчета предоставления отпусков за вредные условия труда утверждается приказом директора.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

В.Н. Спашибина

2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБУ РХ «Республиканский
дом-интернат для детей «Теремок»

Н.В. Кеберле

« 17 » 06 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий) работников,
для которых установлен ненормируемый рабочий день

Наименование профессии (должности) работника	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, календарных дней
Заместитель директора по УВР	5
Заместитель директора по общим вопросам	6
Начальник хозяйственного отдела	6
Начальник кадрово-правового отдела	6
Юрисконсульт	6
Заведующий отделением	5
Главный бухгалтер	5
Инженер	5
Заведующий складом	3
Бухгалтер	3
Специалист по кадрам	3
Водитель	6

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий) работников
по результатам проведенной специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ в
календарных днях)

Наименование профессии (должности) работника	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, календарных дней
Сиделка (помощник по уходу)	35
Шеф-повар, повар	7
Рабочий по стирке	7

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета« 17 » 06 2022 г.
В.Н. Спашибина

« 17 »

06

2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБУ РХ «Республиканский
дом-интернат для детей «Теремок»« 17 » 06 2022 г.
Н.В. Кеберле

« 17 »

06

2022 г.

НОРМЫ

**бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств
(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам
смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда
«Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (с
изменениями и дополнениями)**

№ п/п	Должность	Норма выдачи (в месяц)
1.	Шеф. повар	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Повар	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Кухонный рабочий	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4.	Буфетчик	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5.	Рабочий по стирке	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6.	Уборщик служебных помещений	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
7.	Грузчик	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8.	Уборщик территории	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9.	Швея	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
10.	Конюх	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл (средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие))
11.	Садовник	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
12.	Подсобный рабочий	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
13.	Рабочий по обслуживанию в бане	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
14.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
15.	Лифтер	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
16.	Парикмахер	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
17.	Слесарь-сантехник	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
18.	Столяр	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

19.	Водитель	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
20.	Сестра-хозяйка	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
21.	Сиделка	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
22.	Воспитатель	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Выдача смывающих и обезвреживающих веществ производится согласно принятым нормам за фактически отработанное время (исключаются дни отпусков, больничных листов, учебных отпусков, отпусков без сохранения заработной платы и т.д.).

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

В.Н. Спашибина

« 17 » 08 2022г.



УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБУ РХ «Республиканский
дом-интернат для детей «Теремок»

Н.В. Кеберле

« 17 » 08 2022 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих, которые имеют право на получение молока или других равноценных продуктов лечебно-профилактического питания (ст.222 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития России от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных продуктов»

№	Профессия, должность	Производственные факторы
1	Медицинский дезинфектор	Хлор
2	Медицинская сестра по физиотерапии	Свинец и его соединения

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитетаВ.Н. Спашибина
2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБУ РХ «Республиканский
дом-интернат для детей «Теремок»Н.В. Кеберле
« 17 » 06 2022 г.

**Перечень бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви,
других средств индивидуальной защиты работникам
ГБУ РХ «Республиканский дом-интернат для детей «Теремок»**

№	Должность	Наименование СИЗ	Пункт типовых норм	Единица измерения	Кол-во на год
1	Рабочий по стирке	Халат х/б с водоотталкивающей пропиткой или халат из смешанных тканей с водоотталкивающей пропиткой, или костюм х/б из смешанных тканей с водоотталкивающей пропиткой	п. 161 Приложения к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 03.10.2008 № 543н	шт.	1
		Сапоги резиновые		пара	1
		Ботинки кожаные		пара	1
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием		пара	6
		Перчатки резиновые		пара	4
		Фартук прорезиненный		шт.	1
2	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 171 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	шт.	1
		Перчатки с полимерным покрытием		пара	6
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		пара	12
3	Грузчик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 171 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	шт.	1
		Перчатки с полимерным покрытием		пара	12
		На наружных работах в зимний период: Куртка на утепляющей прокладке		шт.	1 на 2 года
		Брюки на утепляющей прокладке		шт.	1 на 2 года

		Валенки или сапоги кожаные утепленные		пара	1 на 2,5 года
		Головной убор утепленный		шт.	1 на 2 года
4	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 23 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	шт.	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		шт.	2
		Сапоги резиновые с защитным подноском		пара	1
		Перчатки с полимерным покрытием		пара	6
		В летний период при работе с триммером:			
		Наушник противозумные или вкладыши противозумные			
		Очки защитные			
		В зимний период:			
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке		шт.	1 на 2 года
		Валенки с резиновым низом или ботинки кожаные утепленные с защитным подноском		пара	1 на 2,5 года
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами			до износа
		Головной убор утепленный		шт.	1 на 2 года
5	Швея	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	п. 19 Прил. № 2 к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29.12.1997 № 68	шт.	1
6	Конюх	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 55 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	шт.	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником			

		Перчатки с полимерным покрытием	труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	пара	6
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		пара	12
		Сапоги резиновые с защитным подноском		пара	1
		Щиток защитный лицевой или очки		шт.	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		шт.	до износа
10	Лифтер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 69 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	шт.	1
		Перчатки с полимерным покрытием		пара	6
11	Парикмахер	Халат белый хлопчатобумажный	п. 45 Приложение А к ОСТ 10 286-2001	шт.	1
12	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 148 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	шт.	1
		Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском		пара	1
		Перчатки с полимерным покрытием		пара	12
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		пара	12
		Щиток защитный лицевой или очки		шт.	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		шт.	до износа
13	Столяр	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 162 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	шт.	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		шт.	2
		Сапоги резиновые с защитным подноском		пара	1

		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием		пара	12 до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		пара	2
		Щиток защитный лицевой или очки защитные			до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее			до износа
14	Водитель	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 2 Приложение № 1 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22.06.2009 № 357н		дежурный
	Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием	пара		6	
	Жилет сигнальный 2 класса защиты				
15	Шеф-повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 122 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	шт.	1
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	шт.		2	
	Нарукавники из полимерных материалов	шт.		до износа	
16	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 122 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	шт.	1
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	шт.		2	
	Нарукавники из полимерных материалов	шт.		до износа	
17	Кухонный рабочий	Рукавицы комбинированные	п. 7, п. 8 Приложение № 7 к Постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29.12.1997 № 68	пара	2
	Фартук прорезиненный с нагрудником	шт.		1	
	Перчатки резиновые	пара		дежурные	
18	Буфетчик	Халат хлопчатобумажный	п. 50	шт.	2

		Косынка хлопчатобумажная	Приложение А к ОСТ 10 286-2001	шт.	1
19	Сестра-хозяйка Сиделка (младший медицинский персонал)	Платье хлопчатобумажное или Костюм хлопчатобумажный	п. 4 Приложение № 11 к Постановлению Минтруда РФ от 29.12.1997 № 68	шт.	3 на 3 года
		Перчатки резиновые		пара	до износа
		Тапочки кожаные на резиновой подошве или Тапочки кожаные на кожаной подошве		пара	1 пара
		Чулки / носки хлопчатобумажные		пара	2
		Респиратор марлевый		шт.	до износа

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

В.Н. Спашибина

2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБУ РХ «Республиканский
дом-интернат для детей «Теремок»

Н.В. Кеберле

« 27 »

2022 г.

2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ**о премировании работников ГБУ РХ «Республиканский
дом-интернат для детей «Теремок».****1. Общая часть**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Республики Хакасия.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия поощрения и взыскания с работников ГБУ РХ «Республиканский дом-интернат для детей «Теремок» (далее «учреждение»), определяет гарантии и компенсации работникам.

1.3. Настоящее Положение применяется в отношении всех работников «учреждения». При этом, если трудовым договором установлены иные условия оплаты труда, то в данном случае применяются положения трудового договора.

2. Премии

2.1. По настоящему Положению под премированием следует понимать материальное поощрение работников «учреждения», выплачиваемых сверх установленного размера заработной платы, который включает в себя должностной оклад, надбавки и доплаты к нему.

2.2. Настоящим Положением устанавливается премирование работников достигшим возраста 60-ти лет (женщины) и 65-ти лет (мужчины).

2.3. Премирование осуществляется по решению работодателя в пределах экономии по фонду оплаты труда, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности, не запрещенной действующим законодательством.

3. Порядок начислений премий

3.1. Премирование осуществляется по решению работодателя в пределах экономии по фонду оплаты труда, а также за счет средств от предпринимательской деятельности и иных источников, не запрещенных действующим законодательством.

3.2. Премирование работников по итогам работы за квартал осуществляется на основе положения об оплате труда работников государственного учреждения, Министерства труда и социальной защиты Республики Хакасия.

3.3. При премировании по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие, в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;

- отсутствие дисциплинарных взысканий или приказ о снятии дисциплинарного взыскания.


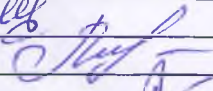
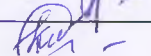
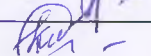
5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения, понимаемым в порядке статей 8, 22, глав 20, 21, 30 Трудового кодекса РФ.

5.2. При наступлении случаев, не предусмотренных настоящим Положением, учреждение руководствуется Трудовым кодексом РФ и иными нормами действующего трудового законодательства РФ.

5.4. Споры, возникшие при выплате премии, решаются в установленном законодательством порядке.

Лист согласования
к Коллективному договору ГБУ РХ «Республиканский дом-интернат для детей «Теремок» на
2022-2025гг.

ФИО	Должность	Подпись
Шевлякова И.В.	главный бухгалтер	
Мухаметова Н.В.	начальник отдела кадров	
Сморгунова А.А.	специалист по охране труда	
Кузнецова Ю.С.	юрисконсульт	

В коллективном договоре прошито, пронумеровано и скреплено печатью 17

Ветеринария

Листов

Директор Н.В.

Берле Н.В./

Дата 10.08.2017

