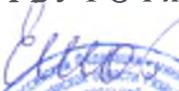


От администрации:

Главный врач  
ГБУ РО Рязанский дом ребенка

  
\_\_\_\_\_  
Е.Е. Шатская  
  
«05» апреля 2021г.

От трудового коллектива:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБУ РО Рязанский дом ребенка

  
\_\_\_\_\_  
Е.В. Першина  
  
«05» апреля 2021г.

## Коллективный договор

государственного бюджетного учреждения Рязанской области  
Рязанский дом ребенка, специализированный для детей с  
различными формами поражения центральной нервной системы и  
с нарушением психики

на период с «10» апреля 2021 года

по «09» апреля 2024 год

РЯЗАНЬ 2021 ГОД

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками организации и работодателем и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель – Государственное бюджетное учреждение Рязанской области Рязанский дом ребенка, специализированный для детей с различными формами поражения центральной нервной системы и с нарушением психики в лице главного врача Шатской Елены Евгеньевны, действующей на основании Устава, именуемый далее "Работодатель", и работники организации, именуемые далее "Работники", представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее "Профком", в лице председателя первичной профсоюзной организации Першиной Елены Витальевны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности его работы;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального роста работников.
- принимать все меры для развития учреждения, улучшения его финансового положения;
- соблюдать требования законодательных и иных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения;
- способствовать повышению уровня заработной платы, социальных гарантий работникам учреждения;
- согласовывать с Профкомом проекты документов, затрагивающих профессиональные и социально-трудовые права и интересы работников.

Профком как представитель работников обязуется:

- способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда;
- разъяснять работникам трудовое законодательство, настоящий коллективный договор.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда:

- беречь имущество учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов:

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения.

Любые изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на собрании работников.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, настоящего коллективного договора.

Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.9. Коллективный договор вступает в действие с даты его подписания полномочными представителями сторон и действует в течение 3-х лет.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

2.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством (ст.59 ТК РФ).

2.3. В условия трудового договора может быть включено испытание в целях проверки соответствия работника поручаемой работе. Испытательный срок не может превышать три месяца. Испытания не устанавливаются для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет:

- лиц, не достигших возраста 18 лет:

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности после окончания образовательного учреждения:

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями:

- лиц, с которыми заключен трудовой договор на срок до 2-х месяцев.

2.4. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

2.4.1. С этой целью сторонами ежегодно разрабатывается План повышения квалификации, аттестации и сертификации кадров, являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

2.4.2. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

Внеплановое повышение квалификации и сертификация возможны за счет личных средств работника.

2.4.3. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой

профессиональный уровень, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы при наличии в организации вакансий.

2.4.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором ( ст. 60 ТК РФ).

2.5. По распоряжению Работодателя в целях оздоровления воспитанников учреждения работники на летний период могут быть направлены в служебную командировку в село Сушки Спасского района.

### 3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплату труда работников учреждения здравоохранения производить в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Положением по оплате труда, являющимся локальным нормативным документом, принимаемым работодателем по согласованию с Профкомом, другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда, настоящим коллективным договором.

Все локальные нормативные акты, затрагивающие вопросы оплаты труда принимаются по согласованию с Профкомом.

В состав тарификационной комиссии в обязательном порядке включается председатель выборного профсоюзного органа.

3.2. Перечень подразделений, должностей и выплат для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда утверждается работодателем в качестве Приложения к настоящему коллективному договору.

3.3. Определение размера окладов (должностных окладов) их повышение работникам немедицинских специальностей производятся в порядке и по условиям, установленным законодательством для работников соответствующих отраслей.

3.4. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.

3.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам - труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада(должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При режиме рабочего времени – рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику – за работу в нерабочий праздничный день другой день отдыха не предоставляется.

3.6. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца в месте выполнения ими работы: 23 числа месяца – заработная плата за первую половину текущего месяца и 8 числа месяца - окончательный расчет за предшествующий месяц работы.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам в день выдачи заработной платы руководителями подразделений.

3.7. Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

3.8. Плановый размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается из

расчета 40% тарифной ставки, должностного оклада работников.

В связи с чрезвычайными семейными обстоятельствами внеплановый размер заработной платы за первую половину месяца выдается работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы в размере до 60% среднего месячного заработка.

3.9. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

3.10. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

3.11. Из средств фонда экономии оплаты труда премировать работников:

- ко Дню медицинского работника;
- ко Дню воспитателя;
- по результатам работы за квартал;
- по итогам работы за год.

3.12. Премии лишаются сотрудники в следующих случаях:

- в размере 100% работники, имеющие выговор;
- в размере 50% работники, имеющие замечание, отраженное в приказе по учреждению.

3.13. Размер выплачиваемых поощрений рассматривается на совместном заседании администрации с участием представителя Профкома и руководителей структурных подразделений. Результаты заседания оформляются протоколом.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также графиками сменности, согласованными с Профкомом.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие. Продолжительность перерыва между сменами составляет не менее двойной продолжительности работы в предшествующую смену.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в неделю устанавливается:

- 25 часов - для педагогического персонала;
- 36 часов - для медицинского персонала;
- 40 часов - для прочего персонала;

В случаях, предусмотренных законодательством, работники могут привлекаться к сверхурочным работам. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.3. Когда по условиям производства (работы) в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

4.4. Режим рабочего времени предусматривает работу по пятидневной с двумя выходными днями неделе, с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполной рабочей неделе. Конкретный режим рабочего времени для структурных подразделений и категорий персонала устанавливается правилами внутреннего распорядка и отражается в трудовых договорах работников.

4.5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем разрабатывается Работодателем и является приложением к настоящему коллективному договору с конкретным указанием продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска.

4.6. Работник привлекается к работе в установленный для него выходной день только по письменному приказу (распоряжению) руководителя и с письменного согласия работника. Работа в выходной день оплачивается в 2-кратном размере или по заявлению работника в

однократном размере с предоставлением другого дня отдыха.

4.7. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

В случае невозможности сокращения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.8. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с 12-30 ч. до 13-00 ч. На участках, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких участков и работ, порядок и место приема пищи устанавливаются Работодателем по согласованию с Профкомом

4.9. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.10. Кроме того, отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда - согласно действующему законодательству;

- работникам с ненормированным рабочим днем - 10 календарных дней.

Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным ежегодным оплачиваемым отпуском в календарных днях.

4.11. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее 17 декабря предыдущего года.

О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.12. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, по их заявлению отпуск может предоставляться одновременно. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.13. По соглашению между работником и Работодателем отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

4.14. Работник, в связи с обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника - до 5 дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - до 5 дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года (1-ый-4-ый классы) - 1 день;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 3 дня;
- для участия в похоронах родных и близких - до 5 дней;
- для ликвидации аварии в доме - 1 день.

## 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагается на работодателя.

5.1. Работодатель обязан обеспечить:

- финансирование мероприятий по охране труда;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве

инструментов, сырья и материалов;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

5.2. Работодатель и Профком обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда, проводить обсуждение результатов ее работы ежегодно.

5.3. Работодатель обязуется за счет собственных средств организовать прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических ( в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров в случаях и сроки, предусмотренных законодательством РФ.

## **6. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ**

6.1. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения численности или штата.

6.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

6.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- многодетные матери и отцы;

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);

- лица, проработавшие на предприятии свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

6.4. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

По письменному заявлению работника Работодатель расторгает с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ч.3 ст. 130 ТК РФ)

6.5. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

6.6. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

7.1. Работодатель обязуется оперативно и по существу рассматривать заявления, просьбы и предложения работников в срок до 10 дней, а по вопросам, требующим письменного обращения в другие органы, в течение месяца.

7.2. Работодатель обеспечивает реализацию прав работников на обязательное социальное,

пенсионное, медицинское страхование.

7.3. Работодатель способствует приобретению путевок для детей работников в детские оздоровительные лагеря с помощью Управления образования и молодежной политики администрации города Рязани.

Учет нуждающихся и распределение путевок производится Профсоюзным комитетом.

7.4. Работодатель обеспечивает проведение медосмотров, диспансеризацию работников на базе своего учреждения или по договору с другим ЛПУ.

7.5. Работодатель предоставляет работникам автотранспорт и оказывает содействие при проведении ритуальных мероприятий в случае смерти сотрудника или его близких родственников в пределах г. Рязани.

7.6. Работодатель обязуется предоставить работнику, не находившегося в течение года на больничном листе, 3 дополнительных оплачиваемых дня к основному отпуску.

7.7. Работодатель содействует работникам учреждения в оздоровлении и организации досуга на базе загородной дачи с. Сушки.

## **8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Законом Рязанской области «О социальном партнерстве», отраслевым тарифным соглашением, трехсторонним областным соглашением, региональным отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

8.2. Первичная профсоюзная организация ГБУ РО Рязанский дом ребенка представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников, независимо от членства в профсоюзах, в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации.

8.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации и ее органов в реализации законных прав работников и их представителей.

8.4. Работодатель бесплатно производит машинописные и множительные работы для нужд профсоюзной организации.

8.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, представленному профкомом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

8.6. Для осуществления уставной деятельности Профкома Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Работодатель заблаговременно ставит Профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет в Профком информацию о производственной и финансово-экономической деятельности организации.

8.7. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.8. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профкомом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профком с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

8.9. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, члены Профкома, других профсоюзных органов в организации, представителей вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать отделения, кабинеты, другие места работы в организации;

- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

8.10. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 7-дневный срок рассматривать по существу предложения Профкома и сообщать на их счет мотивированные ответы.

8.11. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 2 профсоюзных собраний (конференций) в год при условии заблаговременного согласования Профкомом времени их проведения (не позднее, чем за 5 дней).

8.12. Члены профсоюзных органов, представители профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

8.13. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

8.14. Работодатель обязуется не подвергать дисциплинарному взысканию председателя Профсоюзного комитета и его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действий их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

8.15. Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации учреждения;

- по проверке деятельности подразделений;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по трудовым спорам;
- тарификационную комиссию.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, в соответствующий орган по труду на уведомительную регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

9.3. Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и его заключению, с приданием ей статуса постоянно действующей комиссии.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, Профкома, отдельных работников. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал с обязательным оповещением работников через информационный стенды, собрания, конференции, совещаний об итогах проводимых проверок.

Итоги контроля рассматриваются на собраниях (конференциях) работников, проводимом ежегодно. От каждой из сторон на собраниях (конференциях) выступают непосредственно их первые руководители.

На время осуществления деятельности по контролю за выполнением коллективного договора члены комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка. Члены комиссии не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены Работодателем без предварительного согласия Профкома.

9.4. Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Федеральным законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров".

9.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора через комиссию для ведения коллективных переговоров.

9.8. Стороны обеспечивают участие работников в работе над проектом коллективного договора путем направления проекта во все структурные подразделения для его обсуждения и внесения предложений.

9.9. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

9.10. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

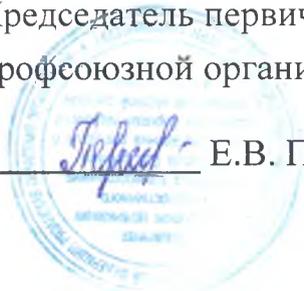
9.11. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

#### **ПРИЛОЖЕНИЯ** к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. План повышения квалификации, аттестации и сертификации кадров.
3. Список должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
4. Перечень работников с ненормированным рабочим временем с указанием продолжительности предоставляемых им дополнительных отпусков.
5. Перечень подразделений, должностей и выплат для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда.
6. Положение о выплатах стимулирующего характера.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной  
профсоюзной организации

  
Е.В. Першина

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
ГБУ РО Рязанский Дом ребенка

  
Е.Е.Шатская

**Список должностей с вредными условиями труда,  
работа в которых дает право на дополнительный отпуск и  
сокращенный рабочий день**

- |   |           |
|---|-----------|
| - Заместитель главного врача по лечебной работе                                 | - 28 дней |
| - Врачи всех наименований   | - 35 дней |
| - Лаборант (в том числе врач-лаборант)  | - 21 день |
| - Средний медицинский персонал  | - 35 дней |
| - Медсестра диетическая (в том числе врач-диетолог)                             | - 14 дней |
| - Медсестра по индивидуальному детскому питанию                                 | - 14 дней |
| - Младший медицинский персонал<br>(младшая медицинская сестра, няня, санитарка) | - 35 дней |
| - Сестра-хозяйка  | - 35 дней |
| - Кастелянша  | - 35 дней |
| - Повар   | - 7 дней  |
| - Рабочий по стирке и ремонту одежды  | - 7 дней  |

Продолжительность отпуска указана в календарных днях.

Вышеуказанным работникам, кроме: заместителя главного врача по лечебной работе, повара и рабочего по стирке и ремонту одежды, устанавливается сокращенный 6-ти часовой рабочий день при шестидневной рабочей неделе.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной  
профсоюзной организации



Е.В. Першина

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
ГБУ РС Рязанский дом ребенка



Е.Е. Шатская

### **Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем по ГКУЗ Рязанский дом ребенка**

- Заместитель главного врача по экономическим вопросам
- Заместитель главного врача по хозяйственной части
- Начальник отдела кадров
- Главный бухгалтер
- Бухгалтера по профилю
- Экономист
- Инженер
- Специалист по социальной работе.
- Секретарь руководителя
- Заведующий хозяйством
- Заведующий продовольственным складом
- Заведующий складом твердого и мягкого инвентаря
- Рабочий по обслуживанию зданий
- Сантехник
- Водитель

Заместителю главного врача по экономическим вопросам, заместителю главного врача по хозяйственной части и главному бухгалтеру предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней, остальным вышеуказанным работникам – 10 календарных дней.



**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной  
профсоюзной организации



Е. В. Першина

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
ГБУ РО Рязанский дом ребенка



Е.Е. Шатская

## **Положение о премировании (выплатах стимулирующего характера).**

### **Общие положения**

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом и положением об оплате труда государственного казенного учреждения здравоохранения Рязанский дом ребенка, специализированный для детей с различными формами поражения центральной нервной системы и с нарушением психики.

2. Положение направлено на повышение трудовой активности работников и усиление материальной заинтересованности в своевременном и качественном выполнении каждым работником своих трудовых обязанностей. Стимулирующая выплата производится на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его вклада в процессе финансово — хозяйственной деятельности учреждения.

3. В ГБУ РО Рязанский дом ребенка принята система сочетания как моральных, так и материальных стимулов. Все работники учреждения могут поощряться за добросовестный труд и экономические результаты.

### **Поощрение работников**

1. В качестве поощрения отдельных работников в ГБУ РО Рязанский дом ребенка используются:

- а) за достигнутые результаты в работе работнику объявляется благодарность с единовременной выплатой премии;
- б) награждение почетной грамотой производится работникам, проработавшим в учреждении не менее пяти лет и имеющим благодарности за достигнутые успехи в труде. Обсуждения происходят в группах и подразделениях;
- в) награждение подарком к памятным и юбилейным датам, к профессиональным праздникам;
- г) Премии работникам начисляются за интенсивность и высокие результаты труда при наличии фонда экономии заработной платы

### **Общий порядок выплаты стимулирующего характера.**

1. Выплаты работникам начисляются за фактически отработанное время.
2. Размер выплаты одному работнику, максимальным пределом не ограничивается.
3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, стимулирующая выплата может быть выплачена как пропорционально отработанному времени, так и в полном объеме по результатам заседания комиссии по установлению размера стимулирующих выплат.
4. Стимулирующая выплата осуществляется на основании приказа главного врача учреждения:
  - надбавка за квалификационную категорию и за выслугу лет – на основании положения об оплате труда учреждения;
  - надбавка за высокие результаты работы – по результатам оценки критериев эффективности работы по показателям деятельности.
  - премиальные выплаты по итогам работы (за отчетный период) и надбавка за сложность, напряженность и интенсивность работы - по результатам заседания комиссии по установлению размера стимулирующих выплат.
5. Стимулирующая выплата выплачиваются вместе с заработной платой и отражается в расчетном листе работника.

### **Условия частичного или полного лишения стимулирующих выплат.**

1. Работники не представляются к стимулирующим выплатам, а именно: надбавка за высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы (за отчетный период) и надбавка за сложность, напряженность и интенсивность работы, в следующих случаях:
  - имеющие выговор;
  - имеющие замечание, лишаются стимулирующей выплаты в половинном размере.
2. Работники могут быть лишены стимулирующей выплаты частично в зависимости от допущенного в работе нарушения.
3. Сведения о работниках, допустивших нарушения в работе, которые могут повлечь за собой не представление к стимулирующим выплатам или частичного лишения стимулирующей выплаты, в форме докладных записок подаются главному врачу учреждения руководителями структурных подразделений в течение календарного месяца, за который производится выплата стимулирующего характера.

*Изменения в Положение могут быть внесены администрацией организации в установленном действующим законодательством порядке.*