

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Автономного учреждения Воронежской области
«Санаторий для граждан пожилого возраста
и инвалидов «Белая горка»
на 2022 - 2025 годы**

2022 г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в автономном учреждении Воронежской области «Санаторий для граждан пожилого возраста и инвалидов «Белая горка» (далее — «Санаторий для граждан пожилого возраста и инвалидов «Белая горка») и AV BO «Санаторий для граждан пожилого возраста и инвалидов «Белая горка») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя руководителем Резниковой Натальи Владимировны (далее «Работодатель»);

- работники учреждения, представляющие первичной профсоюзной организацией, в лице уполномоченного в установленном порядке председателя первичной профсоюзной организации Сафоновой Марии Николаевны.

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

Создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной работе, росту общественного престижа и деловой репутации;

Установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

Создания благоприятного психологического климата в коллективе; Практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. Совместной деятельностью Работодателя и Выборный профсоюзный орган выступают равноправными и деловыми партнёрами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие

Термины и определения:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяется на учреждение в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работникам оборудование, инструменты и инвентарь, необходимые для выполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самодеятельной трудовой прав;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

- руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- населению;
- способствовать повышению эффективности оказания социальных услуг
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный
- работников системы социальной защиты населения Воронежской области;
- соблюдать Кодекс профессиональной этики и служебного поведения
- обязанности, в соответствии с трудовым договором;
- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые

Работники обязаны:

- организаторами коллективных действий с целью давления на работодателя.
- предложения не встречаются согласия другой стороны, и не выступать
- договора, если выдвигаемые выборным профсоюзным органом
- работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения
- актов, действующих в соответствии с законодательством в урочдении;
- охране труда, соглашения, настоящего коллективного договора, других
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об
- добиваться улучшения условий труда работников;
- способствовать росту квалификации работников;
- требований обязанностей;
- требования, полное, своевременное и качественное выполнение
- профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего
- способствовать устойчивой деятельности урочдении присущими
- профсоюзный орган как представитель работников обязуется:**

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить под росписью работника с действующим в учреждении коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, касающимися условий труда, охраны труда, техники безопасности, противопожарных мероприятий, правил поведения на рабочем месте, а также с другими документами, регламентирующими трудовые отношения в учреждении, и получить от работника письменное согласие на ознакомление и письменное обязательство соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные акты и другие акты работодателя.

Раздел 2. Трудовые отношения

Трудовые отношения между работодателем и работником возникают на основании трудового договора, заключаемого между ними в письменной форме. Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых должен быть подписан сторонами. Один экземпляр договора хранится у работодателя, другой – у работника. Трудовой договор должен быть заключен в течение трех дней со дня подписания заявления работника о приеме на работу. В случае заключения трудового договора в письменной форме работодатель обязан выдать работнику экземпляр договора. Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых должен быть подписан сторонами. Один экземпляр договора хранится у работодателя, другой – у работника. Трудовой договор должен быть заключен в течение трех дней со дня подписания заявления работника о приеме на работу. В случае заключения трудового договора в письменной форме работодатель обязан выдать работнику экземпляр договора.

нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

12. Трудовой договор может быть заключён как на неопределённый срок, так и на определённый срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключён только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ.

Для расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

13. Работодатель и работник обязаны выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работ, не обусловленной трудовым договором.

14. В условия трудового договора может быть включено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приёме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 ТК РФ.

Для увольнения работника в период испытательного срока работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не соответствующим занимаемой должности.

15. Каждому вновь принятому работнику устанавливается испытательный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за нарушения в работе, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством и локальными актами.

16. Работники участвующие в конкурсе, изъявившие желание получить квалификационную категорию, имеют право пройти повышение квалификации по специальности.

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) производится работнику при выполнении дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер

трудоустройством. условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с без проведения специальной оценки условий труда. Выплаты за работу в работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на специальной оценке условий труда.

3.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам

закондательством. минимального размера оплаты труда, установленного действующим выполнявшим установленную норму труда (трудоустройство), не ниже работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и 3.2. Работодатель обязуется выплачивать месячную заработную плату

инвалидов «Белая горка». об оплате труда работников АУ ВО «Санаторий для граждан пожилого возраста и 3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения

Раздел 3. Оплата труда

не зависимо от наличия у такого работника другого высшего образования. (имеющих государственную аккредитацию) по профилю занимаемой должности работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях Работодатель предоставляет отпуска с сохранением заработной платы без отрыва от работы.

2.1. Работодатель обязуется в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ обеспечивать необходимые условия работникам, обучающимся в учебных заведениях Работодатель.

Повышение квалификации работников осуществляется за счет средств

системный заработок по занимаемой должности. на этом на период прохождения обучения за ними сохраняется место работы и

оплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. (Согласно Ст.151 ТК РФ)

3.5. Оплата за расширение зон обслуживания производится работнику при выполнении дополнительной работы по такой же профессии (должности).

3.6. Оплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. (Согласно Ст.151 ТК РФ)

3.7. Оплата за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в размере 50% оклада (должностного оклада). Расчет за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднечасовое количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

3.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

39 Сверхурочная работа с ответственности со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.10. При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада, тарифной ставки, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

3.11. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

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

3.13. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы за период,

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,

- выплаты за качество выполняемых работ,

- выплаты за выслугу лет, за стаж непрерывной работы,

- доплата за оказание платных дополнительных услуг.

3.14. Работникам удержания может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу, размером - до 3.

3.15. Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца — 25 числа текущего периода, за вторую — 10 числа следующего месяца путём перечисления денежных средств на лицевой счёт работника, открытого в Центральном-Черноземном ПАО Сбербанк РФ за счёт средств работодателя. Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи последней заработной платы за прошедший месяц. В письменной форме работодатель извещает каждого работника удержания о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и основаниях производимых удержаний; а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения Выборного профсоюзного органа.

3.16. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

3.17. Работодатель обеспечивает первоочередность выдачи начисленной заработной платы перед остальными платежами (в том числе и в случае реорганизации или ликвидации учреждения), а также перечисление страховых взносов по обязательному социальному страхованию и налогу на доходы физических лиц.

3.18. Работодатель несёт ответственность за задержку выплаты заработной платы в установленных сроки в соответствии с законодательством Российской Федерации. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Раздел 4. Гарантии при возможном выводе средств Обеспечение занятости

41. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием выборного профсоюзного органа.

42. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, выходящих в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объема социальных услуг населению.

43. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица перед пенсионного возраста;
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие родители, воспитывающие детей от 14 до 16-летнего возраста;
- несовершеннолетние работники;

- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
 - лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера (по возрасту или по инвалидности).
 - 4.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.
 - 4.5. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:
 - временное ограничение приема и естественный отток кадров;
 - упрямая подготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
 - отказ от совмещения должностей (профессий);
 - по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению в соответствии со ст. 74 ТК РФ с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
 - ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
 - предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят поправить свои силы в индивидуальной предпринимательской деятельности.
- Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.
- 4.6. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под росписью не менее чем за два месяца.
- Работникам, предупрежденным о предстоящем увольнении (п. 1, 2 части 1 ст. 81 ТК РФ) предоставляется время для поиска нового места работы - в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы (на основании письменного заявления работника).
- 4.7. Распоряжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

48. Высвобождённому работнику предлагаются вакантные рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – работу, требующую более низкой квалификации.

49. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата учреждения и добровольно работавшим в них, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест или возникновения вакансии.

410. С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в предыдущем абзаце, в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предыдущего увольнения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предыдущего увольнения об увольнении.

411. Работодатель сохраняет за работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии), вследствие общего заболевания, бытовой травмы (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), средний заработок на срок его перекалфикации.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, которые утверждаются работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

5.2. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращённая продолжительность рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени для медицинских работников

Работавших в сельской местности не может превышать 39 часов. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — 36 часов в неделю.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. (Согласно ст. 263 Т.К.РФ)

3.3. Режим рабочего времени и времени отдыха медицинских работников определяется с учетом режима деятельности учреждения и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для медицинских работников по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно. Работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно с «обслуживаемым контингентом» или отдельно в специально отведенном для этой цели месте. Для этого выделяется два перерыва по 15 минут без увеличения продолжительности рабочего времени. Перерывы таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Выходные дни предоставляются работникам в субботу и воскресенье, за исключением сотрудников работающих по скользящему графику. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа руководителя с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

5.5. Работодатель устанавливает снижение продолжительности рабочего времени — на 1 час в неделю для следующих категорий работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырехнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации;

- лицам, совмещающим работу с обучением.

При этом оплата труда производится, как и при полной рабочей неделе.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами (в возрасте до восемнадцати лет) предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

5.6. Работникам предоставляется ежегодный основной и дополнительный оплачиваемые отпуска в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- за ненормированный рабочий день (Приложение 1).
- за работу во вредных условиях труда (Приложение 2) (ст.117 ТК РФ)

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.7. Работникам инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

5.8. Работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.9. График отпусков работников утверждается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Первоочередным правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (помимо предусмотренных законодательством) пользуются женщины, имеющие двух детей до 14 лет, одинокие родители, воспитывающие ребенка в возрасте до шестнадцати лет, а также при необходимости ухода за тяжело больными близкими родственниками при наличии медицинского заключения, др. категории в соответствии с коллективным договором.

Работодатель обязуется известить работника под роспись о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

5.10. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает

5.11. Супругам, родителям и детям, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы, без ущерба для нормального функционирования учреждения.

5.12. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием работника или его детей – 3 календарных дня;
 - в связи с рождением или усыновлением ребенка – 1 календарный день;

- одному из родителей либо другому лицу (опекуну), воспитывающему детей – учащихся младших классов (1-4 классы), в День знаний 1 сентября, для проводов детей в армию – 1 календарный день;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
 - для участия в похоронах родных и близких – 3 календарных дня;
 - для посещения лечебных учреждений 4 календарных дня в году.

5.13. Предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Выполнить в установленные сроки план мероприятий по улучшению условий и охране труда.

6.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на

6.1.3. Разрабатывать и утверждать с учётом мнения выборного профсоюзного

органа инструкции по охране труда для работников урядження.

6.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране

труда, организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения

работ, проверку знаний по охране труда, обучение приёмам оказания первой

помощи пострадавшим.

6.1.5. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или)

опасными условиями труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ со

стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое

обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период

работы.

6.1.6. Осуществлять контроль выполнения плана мероприятий по улучшению

условий и охране труда, за состоянием условий и охраны труда на рабочих

местах, за правильностью применения работниками средств индивидуальной и

коллективной защиты.

6.1.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированную

специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в

соответствии с установленными нормами.

6.1.8. Обеспечивать в соответствии со ст. 212 ТК РФ соответствующие

требования охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В целях

профилактики неблагоприятного воздействия микроклимата с температурой

воздуха на рабочих местах выше (ниже) допустимых величин использовать

защитные мероприятия.

6.1.9. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

— выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда

беременных женщин, нуждающихся в переводе на лёгкую работу;

— выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжёлых физических работ в

целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин;

— освободить от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин

профсоюзного органа в количестве 5 человек.

6.4. В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателей и выборного

приостановке работ в случаях непосредственной угрозы их жизни и здоровью.

предъявляют обязательные к исполнению работодателем требования о

контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников,

комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

осуществляют контроль состояния охраны труда на рабочих местах, участвуют в

6.3. Выборный профсоюзный орган и уполномоченные по охране труда постоянно

необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных обязанностей.

уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и оказывают им

6.2. Работодатель и выборный профсоюзный орган обеспечивают выборы

№181)

предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст.23 ФЗ

соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида. Инвалидам

правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в

6.1.11. Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-

год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в

диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны

получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении

течения пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся

дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в

6.1.10. Обеспечить условия и охрану труда работников, не достигших возраста,

возраста полутора лет.

сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребёнком

лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, на другую работу с

– переводить женщин (по их заявлению), имеющих детей в возрасте до полутора

быть проведены в нерабочее время;

для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут

Работодатель и выборный профсоюзный орган обязуются оказывать содействие

работе комиссии по охране труда.

6.5. Работодатель создает необходимые условия для выполнения членами

комиссии по охране труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране

труда их обязанностей по осуществлению контроля за состоянием условий и

охраны труда:

- обеспечивает нормативно-технической документацией, методической

литературой;

- предоставляет оплачиваемое время (не менее 2 часов в неделю) для выполнения

общественных обязанностей;

- увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по

инициативе работодателя (его представителя) допускается только с

предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа;

- освобождает от работы с сохранением среднего заработка на период их

обучения по вопросам охраны труда.

6.6. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и

иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в

том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по

охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой

ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские

обследования.

6.7 Работодатель организует и финансирует проведение периодических

медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и

среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачетов

по санитарному минимуму, опыту санитарных книжек, бесplatное лечение

сотрудников в АЛВО «Санаторий «Белая Горка».

7. Условия труда и социальные гарантии молодежи

7.1. Стороны договорились:

- считать приоритетным направлением совместной деятельности сторон закрепление в учреждении молодых работников (в возрасте – до 35 лет);

- осуществлять работу по пропаганде здорового образа жизни среди молодежи;

- поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в работе и

активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

7.2. Для привлечения и закрепления молодых специалистов в учреждении

работодатель обязуется:

- обеспечивать молодому работнику самостоятельное рабочее место,

соответствующее его знаниям, подготовке, требованию условий и охраны труда;

- развивать наставничество, закреплять за молодыми специалистами наставников

из числа высококвалифицированных кадровых работников;

- создавать условия для повышения квалификации и профессионального роста

работавшей молодежи;

- обеспечивать условия труда молодежи - исключать использование труда лиц в

возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и (или)

опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливать

индивидуальные режимы рабочего времени (без ущерба для нормального

функционирования учреждения);

- способствовать созданию Совета молодых специалистов;

- оказывать материальную помощь в размере должностного оклада (не

превышающего десять тысяч рублей), при наличии экономии по фонду оплаты

труда, а также средств от и иной приносящий доход деятельности лицам,

увольненным после прохождения военной службы по призыву и принятым на

прежнее место работы, для соответствующего обустройства;

- создавать молодым работникам условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

7.3. Выборный профсоюзный орган обязуется:

- создать при профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодёжи;
- проводить работу по вовлечению молодёжи в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

- оказывать помощь молодым работникам в соблюдении их прав и гарантий, установленных действующим законодательством (ст.173-177 ТК РФ).

Раздел 8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны договорились, что при условии обеспечения финансовыми средствами, оказываемая работникам на основании положений об оплате труда.

- в связи с юбилейными датами:

мужчинам — 50, 60 лет, женщинам — 50, 55 лет;

- при наступлении особых случаев:

- при регистрации брака на основании копии свидетельства о регистрации брака;

- при рождении ребёнка на основании копии свидетельства о рождении;

- в случае смерти близких родственников (родители, супруг (а), дети) на

основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих

родство;

- в связи с расходами, произведёнными на лечение, в связи с продолжительной

болезнью;

- в связи с другими особыми обстоятельствами — по ходатайству профсоюзного

комитета.

Решение об оказании и о конкретном размере материальной помощи работникам профсоюзного комитета принимает руководитель учреждения на основании письменного

заявления работника учреждения

8.2. Работодатель обеспечивает бесплатную доставку работников учреждения на

работу и обратно служебным транспортом.

8.3. Выборный профсоюзный орган обеспечивает организацию летней оздоровительной кампании и новогодних праздников для детей и частичное финансирование этих мероприятий для родителей-членов Профсоюза.

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель и выборный профсоюзный орган строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, отраслевым Соглашением между областной организацией Профсоюза работников государственной и общественной служб и департаментом социальной защиты, настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель представляет возможность представителю выборного профсоюзного органа участвовать в совещаниях по обсуждению финансово-хозяйственной деятельности учреждения, актуальных вопросов для работников.

9.3. Работодатель обязуется:

- на основании личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет первичной профсоюзной организации заработной платы, а также производить взносы одновременно с выплатой заработной платы, а также производить перечисление профсоюзных взносов на обще профсоюзную деятельность обкому Профсоюза работников государственной и общественной служб;

- предоставлять выборному профсоюзному органу бесплатно для обеспечения деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства;

- предоставлять выборному профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний в рабочее время без нарушения нормальной деятельности учреждения, выделять для этой цели помещения;

- предоставлять выборному профсоюзному органу возможность для замещения информации в доступном для всех работников месте;

- безвозмездно производить для выборного профсоюзного органа множительные и машинописные работы;

- освобождать от основной работы членов выборного профсоюзного органа, не освобождённых от неё, с сохранением средней заработной платы для выполнения обязанностей в интересах коллектива, прохождения профсоюзной учёбы, участия в работе собраний, конференций, заседаний выборных профсоюзных органов, а также проводимых ими мероприятий;

- работодателя за счёт средств фонда оплаты труда, направленного на стимулирование выплаты работникам санатория производит ежемесячные выплаты председателю первичной профсоюзной организации в размере 30% от должностного оклада за содействие и активное участие в решении социально-экономических задач и оказании государственных услуг населению.

9.4. Расторжение трудовых договоров по инициативе работодателя членов выборного профсоюзного органа, не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего высшего профсоюзного органа.

9.5. Членом профсоюзного комитета, не освобождённым от основной работы, за дополнительные к трудовым обязанностям ответственную работу в интересах коллектива, предоставляются дополнительные оплачиваемый отпуск:

- председателю профкома – 3 календарных дня;

- членам профкома – 1 календарный день.

Раздел 10. Заключительные положения

- 10.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган труда в течение семи дней со дня его подписания.
- 10.2. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление под роспись с ним работников в 5-дневный срок с момента его уведомления регистратора, а всех вновь поступающих работников знакомит под роспись с коллективным договором непосредственно при приеме на работу (до подписания трудового договора).
- 10.3. Работодатель и выборный профсоюзный орган:
- Проводят проверки выполнения коллективного договора, результаты которых рассматривают на совместных заседаниях;
- Один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников.
- 10.4. Выборный профсоюзный орган для контроля выполнения настоящего коллективного договора:
- Проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- Запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает её не позднее двух недель со дня получения работодателем соответствующего запроса;
- Имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей работодателя о ходе выполнения положений коллективного договора.
- 10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
- 10.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с

законодательством.

10.7. Стороны обязуются за 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора вступить в переговоры о заключении на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной

организации

М.Н. Сафонова

« 9 » _____ 2022г.

От работодателя:

Директор

И.И. Резникова

И.И. Резникова

« 9 » _____ 2022г.




ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск

№	Должность	За ненормированный рабочий день (кол-во дней)
1.	Руководитель	14
2.	Зам. директора по мед. части	12
3.	Главный бухгалтер	11
4.	Экономист	7
5.	Инспектор по кадрам	7
6.	Заведующая складом	10
7.	Специалист по охране труда	6
8.	Заведующая хозяйством	10
9.	Техник-программист	6
10.	Юрисконсульт	8
11.	Инженер	6
12.	Бухгалтер	6

№	Должность	За вредные условия труда (кол-во дней)
1.	Врач- терапевт	7
2.	Врач-физиотерапевт	7
3.	Старшая медицинская сестра	7
4.	Медицинская сестра по физиотерапии	7
5.	Медицинская сестра палатная	7
6.	Инспектор по лечебной физкультуре	7
7.	Медицинская сестра по массажу	7
8.	Медицинская сестра диетическая	7



Председатель первичной
профсоюзной организации
 М.Н.Сафонова