

Копия для сайта

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САНАТОРИЙ
«ГОЛУБОЙ МЫС»
на 2021 - 2025 годы**

Условия коллективного
договора утверждены общим
собранием работников

«01» 02 2021 г.
Протокол № 1.

1.1. В соответствии с итогами проведенных переговоров настоящий коллективный договор заключен между работодателем Государственного бюджетного учреждения здравоохранения детский санаторий «Голубой мыс» в лице главного врача Волового Сергея Ивановича и работниками детского санатория состоящими в членстве профсоюзного комитета, в лице председателя первичной профсоюзной организации Журавлевой Зайтуны и работниками не состоящими в членстве профсоюзного комитета, в лице представителя Тужилкиной Марины Александровны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) с последующими изменениями и дополнениями к нему и является основным документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников санатория.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками санатория, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Во исполнение настоящего коллективного договора в санатории могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения первичного профсоюзного комитета. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.7. Профсоюзный комитет, обязуется содействовать эффективной работе санатория присущими профсоюзам методами и средствами. Представитель работников не состоящих в членстве профсоюзного комитета ГБУЗ детский санаторий «Голубой мыс», так же обязуется содействовать эффективной работе санатория эффективными методами и средствами.

1.8. Настоящий коллективный договор содержит преимущественно дополнительные по сравнению с общим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам учреждения с учетом экономических возможностей.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в санаторий оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

2.2. Срочный трудовой договор заключается:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы; на время выполнения временных (до 2-х месяцев) работ; для выполнения работ сезонного характера (на летний период); на время отпуска по основной работе с внешними совместителями.

2.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положения работника.

2.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается для матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет; женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. детей-инвалидов; многодетных родителей.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости и по соглашению сторон Работодатель имеет право временно переводить работника на срок до одного года на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе.

2.7. В случаях производственной аварии, несчастного случая, пожара и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия и здоровье детей и сотрудников, работник может быть переведен без его согласия на срок до 1 месяца на необусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя. Оплата труда при переводе работника на срок до 1-го месяца производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.8. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников 1 раз в 5 лет, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.9. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1. по соглашению сторон трудового договора;
2. истечение срока временного или срочного трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
3. расторжение трудового договора по инициативе работника;
4. расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора.
8. отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением.
9. отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
11. нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.10. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в соответствующие органы проекты приказов о сокращении численности и штата, планы,

графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к санаторию высвобождение является массовым, если сокращается 40 или более работников в течение 10 календарных дней.

2.11. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- работники с высокой квалификацией и высокими показателями в труде;
- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящиеся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье, которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста и имеющие детей-инвалидов;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- работники, принятые на период декретного отпуска и по уходу за ребенком до 3-лет.

2.12. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.13. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, представляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.14. При увольнении работника предпенсионного возраста по сокращению численности или штата по договоренности с ними им выплачивается за счет средств организации разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ.

2.15. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

2.16. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ;
 - призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
 - восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
 - отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность.
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий договора.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю, для медицинских работников - 36 часов в неделю, для педагогических работников - 30 часов в неделю.

В санатории для сотрудников применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Сотрудники: главный врач, заведующая отделением, старшая медицинская сестра, заместитель главного врача по воспитательной части, заместитель главного врача по хозяйственным вопросам, специалист по ГО и ЧС, главный бухгалтер, инспектор по кадрам, секретарь-машинистка, экономист по финансовой работе, бухгалтеры, программист.

Работники хозяйственной службы:

- инструктор по труду, слесарь-сантехник, электромонтер ремонту и обслуживанию электрооборудования, машинист по стирке, агент по снабжению, кладовщик, плотник, сторож, водители, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных и производственных помещений (кабинетная)

Медицинский персонал (ст.350 ТК РФ):

продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ) при пятидневной рабочей недели 7,2 часа в день.

- врач-педиатр, врач-невролог, врач травматолог- ортопед, врач-физиотерапевт ;

- старшая медицинская сестра;

- средний медицинский персонал кабинетов массажа, физиотерапии, инструктор ЛФК, процедурной, медицинская сестра диетическая.

Для категории работников работающих по графику сменности:

Педагогический персонал:

-воспитатели;

Прочий персонал:

- уборщик служебных и производственных помещений (сутки через три);

- машинист(кочегар) котельной (сутки через два).

Персонал пищеблока:

- повар;

- кухонные рабочие.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет не более 24 часов в неделю;

-для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы, не более 35 часов в неделю.

3.3. Право на работу по неполному рабочему времени, помимо беременных женщин, имеют: один из родителей, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет); лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами РФ. При этом оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени и в зависимости от объема соответствующей выполненной работы.

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка

компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.5. Продолжительность ежедневной работы (смены) среднего медицинского персонала и уборщиков служебных и производственных помещений не может превышать 24 часов.

3.6. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа санатория в целом или ее отдельных подразделений.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходным днем в санатории является суббота и воскресенье для всех сотрудников, кроме работающих на условиях суммированного учета рабочего времени.

4.2. Прием пищи работники, работающие посменно осуществляют на рабочем месте без отрыва от работы. Лицам, принимающим пищу вне рабочего места, предоставляется перерыв на обед не менее 30 минут.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также подсобным рабочим, занятым на

погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях представляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем.

4.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы, продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.4. Ежегодно, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года, Работодатель утверждает с учетом мнения профсоюзного комитета и доводит до сведения всех работников график предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный оплачиваемый отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

4.5. Преимущественное право на отпуск в любое удобное для них время имеют следующие работники: одинокие родители, женщины, имеющие детей-инвалидов, женщины, имеющие трех и более детей, работники, получившие трудовое увечье, любые работники при наличии у них путевок на лечение, работники в возрасте до 18 лет.

4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам санатория продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью минимум 7 календарных дней.

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск имеют сотрудники условия работы которых согласно СОУТ отнесены к вредным: медицинские работники (биологический фактор) (Зав.отделением, врачи, средний медицинский персонал),

Педагогическим работникам (воспитателям, заместитель главного врача по воспитательной части, воспитателям) предоставляется ежегодный основной (удлиненный) оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня. Отдельным категориям работников, из числа руководящего, технического и хозяйственного персонала, труд которых связан с работой в условиях ненормированного рабочего дня, по распоряжению главного врача предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней .

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.7. Порядок предоставления отпусков:

1. за первый год работы - по истечении шести месяцев непрерывной работы;
2. в последующие годы - по графику отпуска работников санатория;
3. до истечения шести месяцев - по личному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по графику отпуска сотрудников.

4.8. 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 сторон между работником и Работодателем.

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

1. работающим инвалидам - до 60 календарных дней;
 2. работающим пенсионерам (по возрасту) до 14 календарных дней;
 3. работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5-ти календарных дней.
- 4.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также дополнительного оплачиваемого отпуска работникам занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников санатория производится на основании, Положения об оплате труда ГБУЗ детский санаторий «Голубой мыс», Положения о премировании ГБУЗ детский санаторий «Голубой мыс», в соответствии федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Челябинской области, Постановления Правительства Челябинской области от 21 октября 2015 г. N 552-П "Положение об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений, а также бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Министерство здравоохранения Челябинской области осуществляет функции и полномочия учредителя".

5.2. Должностной оклад Работника: руководителя, специалиста или служащего общепрофессионального профиля формируется в соответствии с его тарификацией: с учетом образовательного уровня, стажа работы в системе здравоохранения, квалификационной категории специалиста и условий работы (тарификационная форма руководителя, специалиста или служащего общепрофессионального профиля).

5.3. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом, представителем работников, не состоящих в профсоюзном комитете ГБУЗ детский санаторий «Голубой мыс» осуществляет работу, направленную на повышение доходов работников учреждения, усиления их гарантий в сфере оплаты труда, реализации принципа социальной справедливости, учета личного вклада работника.

5.4. Работодатель устанавливает систему оплаты труда, самостоятельно разрабатывая Положения об оплате труда (Приложение №2) различных категорий работников, Положения о премировании (Приложение № 3) с учетом мнения профсоюзного комитета.

Условия оплаты труда конкретного работника, включая размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются в трудовом договоре.

5.5. Оклады по должностям (профессиям) работников устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами. Оклад работника детского санатория определяются Тарификационной комиссией.

5.6. Тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим осуществляется по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) работ и профессий рабочих и квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов, служащих.

5.7. Заработная плата работников детского санатория определяется на основании Положения об оплате труда. Заработная плата работника, отработавшего за месячный период норму рабочего времени, выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.8. Источником заработной платы работников детского санатория является фонд оплаты труда.

5.9. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату два раза в месяц 10 и 25 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.10. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме 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 профкома (приложение №4).

5.11. Работодатель производит оплату труда только в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Заработная плата перечисляется через банк на индивидуальные пластиковые карты банка

5.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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. (ст. 236 ТК РФ).

Стороны договорились:

5.13. Работникам санатория, выполняющим в пределах рабочего дня наряду с основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполнение обязанности временно отсутствующего работника, а также дополнительного объема работ по той же профессии (должности) без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнение временно отсутствующего работника по соглашению сторон. Доплата устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

5.14. Перечень должностей, по которым разрешается совмещение профессий, устанавливается на 01 января каждого года.

5.15. Работодатель вправе устанавливать работникам дополнительные (сверх основной заработной платы) выплаты надбавки к должностным окладам (тарифным ставкам), носящие стимулирующий характер.

5.16. Главный врач санатория самостоятельно или по представлению руководителя структурного подразделения и согласовано с мнением профсоюзного комитета определяет основание для установления надбавок стимулирующего характера тому или иному работнику при ухудшении показателей в работе, окончании особо важных и срочных работ или при невыполнении предусмотренных обязательств надбавки отменяются.

5.17. Поощрительные выплаты производятся в соответствии с Положением о премировании и оказания материальной помощи и согласно приказам по санаторию.

5.18. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок но не более одного года и выплачиваются работникам в абсолютной сумме или в процентах к окладу (тарифной ставке).

5.19. Для расчета средней заработной платы для оплаты отпуска учитываются все виды выплат за двенадцать календарных месяцев, предшествующих отпуску, независимо от источников.

5.17. Всем работникам детского санатория к заработной плате установлен районный коэффициент в размере 15% за работу с особыми климатическими условиями.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами ;

- соответствующие требования охраны 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 за счет собственных средств специальной одежды.

Специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленных законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнениями.

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполняемых работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля уполномоченными работниками (лицами) за состоянием охраны труда и техники безопасности, условиями труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения Совета трудового коллектива инструкций по охране труда для работников.

6.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные медицинские осмотры.

6.4. 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 вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает наступивший вред в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.2. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

8. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ

9.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы и другие обязательные платежи в размерах, определенных Законодательством в фонд социального страхования, пенсионный фонд, обязательного медицинского страхования.

9.2. Производить единовременную денежную выплату, при увольнении сотрудника, в связи с выходом на пенсию по возрасту:

9.3. в размере одного оклада, лицам, проработавшим в данном лечебном учреждении не менее 15 лет.

9.4. Оказывать материальную помощь:

в случае смерти близкого родственника (3000 рублей, сумма может быть увеличена с учётом индексации)

работникам, попавшим в сложную жизненную ситуацию (тяжёлое заболевание, связанное с дорогостоящим лечением) в размере, определяемом главным врачом с учетом финансовых возможностей организации.

9.5. Поощрять работников денежными премиями к праздникам, в т.ч. к профессиональным в размере оклада, к юбилеям -50, 55, 60 лет и т. д. в размере от 3000 рублей с последующим учётом индексации.

9.6. Работодатель оказывает содействие в устройстве детей работников в учреждения дошкольного образования.

9.7. Оплата обучения сотрудников ГБУЗ детский санаторий «Голубой мыс» производится за счёт средств работодателя.

9.8. Выплаты производятся при наличии экономии фонда оплаты труда.

10. ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ.

Стороны договорились, что основными формами участия работников в управлении ГБУЗ детский санаторий «Голубой мыс» является:

согласование с первичной профсоюзной организацией и представителем работников, не состоящих в профсоюзном комитете ГБУЗ детский санаторий «Голубой мыс» в случаях, предусмотренных ТК РФ,

проведение профсоюзным комитетом и представителем работников, не состоящих в профсоюзном комитете ГБУЗ детский санаторий «Голубой мыс», консультаций с работодателем по вопросам применения локальных нормативных актов,

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников

обсуждение профкомом и представителем работников, не состоящих в профсоюзном комитете ГБУЗ детский санаторий «Голубой мыс» планов социально-экономического развития учреждения.

стороны один раз в год отчитываются о выполнении положений Коллективного договора на конференции работников.

Работодатель обеспечивает содействие первичной профсоюзной организации и представителю работников, не состоящих в профсоюзном комитете ГБУЗ детский санаторий «Голубой мыс» в интересах развития социального партнерства путем:

представления профсоюзного комитета и представителем работников, не состоящих в профсоюзном комитете ГБУЗ детский санаторий «Голубой мыс» как социального партнера,

обязательным информированием всех поступающих на работу о наличии в учреждении профсоюзного комитета.

представление коллективного договора как документа, разработанного совместно с профсоюзным комитетом и представителем работников, не состоящих в профсоюзном комитете ГБУЗ детский санаторий «Голубой мыс».

обязательного включения представителя первичной профсоюзной организации и представителем работников, не состоящих в профсоюзном комитете ГБУЗ детский санаторий «Голубой мыс», в комиссию по тарификации, по аттестации, при расследовании несчастных случаев, по проверке соблюдения трудовой дисциплины в подразделениях.

обязательного включения представителя первичной профсоюзной организации и представителя работников, не состоящих в членстве профсоюзного комитета, в комиссию по распределению стимулирующих выплат.

Профсоюзный комитет и представитель работников, не состоящих в профсоюзном комитете ГБУЗ детский санаторий «Голубой мыс» имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников,

профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 5 лет. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

12.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

13.3. При реорганизации санатория договор сохраняет свое действие в течение всего периода реорганизации.

14.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

15.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Работодатель, представитель профсоюзного комитета и работников обязуются разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

16.6. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют все стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица всех сторон, подписавшие коллективный договор.

17.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

18.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

19.9. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются, по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

Работодатель: Главный врач ГБУЗ детский санаторий "Голубой мыс"
Воловой Сергей Иванович _____ 2021г.



Председатель первичного профсоюзного комитета ГБУЗ детский санаторий "Голубой мыс":

Журавлева Зайтуна Зайтуна _____ 2021г.

Представитель работников ГБУЗ детский санаторий «Голубой мыс» :

Тужилкина М.А. Тужилкина _____ 2021г

П Р И Л О Ж Е Н И Я
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Протокол общего собрания работников о заключении коллективного договора.
2. Правила внутреннего трудового распорядка. (Приложение №1)
3. Положение об оплате труда работников санатория. (Приложение №2)
4. Положение о премировании.(Приложение №3)
5. Форма расчётного листка. (Приложение № 4)

Копия для сайта