Федеральное государственное бюджетное учреждение
детский санаторий «Белокуриха» имени В.В. Петраковой
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГБУ ДС «Белокуриха» им. В.В. Петраковой Минздрава России)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2022-2025 гг.

Заключен

31.10.2022

Срок действия:
три года от даты заключения

Представитель
трудового коллектива

_____ О.Н. Галахова

Главный врач

_____ Е.Г. Юрова

М.п.

Коллективный договор зарегистрирован в ЦЗН КГКУ «Управление социальной защиты населения по городу Белокурихе и Солонешенскому району»
«01» ноября 2022 года
Регистрационный номер 41

ЦЗН КГКУ «Управление социальной защиты населения по городу Белокурихе и Солонешенскому району»
Директор Казанцева Е.Н. _____

М.П.

специалиста по кадрам.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Назначение и стороны коллективного договора

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации.

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель (ФГБУ ДС «Белокуриха» им. В.В. Петраковой Минздрава России), в лице их уполномоченных представителей.

Представитель работодателя – главный врач Юрова Елена Геннадьевна, действующий на основании Устава (далее «Работодатель»),

Представитель трудового коллектива – Галахова Ольга Николаевна, действующая на основании протокола общего собрания работников от 03.02.2021 (далее «Работники»).

1.2. Предмет договора

Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством (режима рабочего времени и времени отдыха, оплаты и охраны труда, обеспечении занятости);
- повышения уровня жизни работников;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон

1.3. Сфера действия договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Основные принципы заключения коллективного договора

Настоящий коллективный договор разработан и заключен представителями сторон на добровольной и равноправной основе, с соблюдением норм законодательства. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Общие обязательства работодателя и представителя работников

Работодатель признает представителя работников, уполномоченного конференцией, представлять их интересы при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения.

Представитель работников обязуется содействовать эффективной работе организации.

Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению организацией (ст. 53 ТК РФ).

1.6. Ознакомление работников с коллективным договором

При приеме на работу работодатель знакомит работников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором. Полный текст коллективного договора в обязательном порядке находится у

2.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда, пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать обращения представителя работников о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

В содержание трудового договора, заключенного в письменной форме, включаются показатели, определяющие существенные условия труда (ст. 57 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, и условиями коллективного договора.

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

Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор заключается с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.3. В целях совершенствования трудовых отношений в рамках трудовых договоров с работником заключается "эффективный контракт", в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

3.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего законодательства и настоящим коллективным договором.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем, а также

графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до их введения в действие.

4.2. Для различных категорий работников устанавливается пятидневная и шестидневная рабочая неделя с двумя и одним выходными днями, соответственно. Продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК РФ), что не зависит от организационно-правовой формы организации, режима рабочего времени, вида трудового договора и иных локальных нормативных актов.

4.3. Для работников, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетным периодом в этом случае является месяц.

4.4. Право на неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю, помимо категорий работников, установленных ст. 93 ТК РФ, имеют также следующие категории работников:

- работники, повредившие здоровье в период работы в организации вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания;
- работники, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется заключение о неблагоприятных условиях труда.

Сокращенное рабочее время устанавливается по письменному заявлению работника.

4.5. Допускается разделение рабочего дня на части.

4.6. По просьбе работника работодатель может установить режим гибкого рабочего времени.

4.7. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только в порядке, предусмотренном ст. 99 ТК РФ. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.8. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с его письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ, кроме работников, которым в условиях трудового договора установлен режим работы «посменно» по графику работы.

4.9. Отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен в Приложении № 2 к настоящему договору.

4.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

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.

4.11. Время предоставления перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

4.12. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

4.13. Норма часов воспитательской работы работников педагогического подразделения устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

5.2. Продолжительность основного ежегодного отпуска работников организации устанавливается не менее 28 календарных дней. Для педагогических работников - 56 календарных дней. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника

в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.3. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года

5.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.5. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется:

- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- Мужьям в период нахождения их жен в отпуске по беременности и родам;
- Работникам, отозванным работодателем из отпуска;
- Работницам, уходящим в отпуск по беременности и родам;
- Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- Работникам в возрасте до 18 лет;
- Лицам, работающим по совместительству;
- Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования в организации, расположенные в другой местности;
- Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет;
- Иным категориям работников, в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ

5.6. Работодатель, при отсутствии производственной необходимости, может предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе Работника:

- при получении путевки на санаторно-курортное лечение Работника;
- по семейным обстоятельствам;
- обстоятельствам, не зависящим от воли Работника

5.7. Устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам:

- за ненормированный рабочий день согласно перечню должностей (Приложение № 2);
- направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы. Установленная гарантия предоставляется при получении образования соответствующего уровня впервые (ст.173-177 ТК РФ) или при

направлении на обучение Работодателем. Основанием для предоставления учебного отпуска является письменное заявление Работника и справка-вызов образовательного учреждения.

5.8. Работник санатория имеет право на краткосрочный дополнительный оплачиваемый отпуск за отсутствие листов временной нетрудоспособности в течение календарного года, предшествующего очередному отпуску - 3 дня.

5.9. Работник санатория имеет право на краткосрочный оплачиваемый отпуск вне графика отпусков в связи:
- со свадьбой Работника - 3 дня;
- смертью близких родственников - 3 дня.

5.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

6.1. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца представлять в службу занятости населения информацию о сокращении численности (штатов).

6.2. При сокращении численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ)

а) предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию, увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности и т.п.);

- ограничивать внешний прием работников;

- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;

б) преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставлять:

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;

- работникам, супруг(а) которого уже является безработным (ой);

6.3. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации). В случае истечения срочного трудового договора в период бере-

менности женщины по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных

категорий детей без матери (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту "а" пункта 3, пунктам 5 - 8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ).

6.4. Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении, свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.5. Обеспечить высвобождаемым работникам предприятия преимущественное право их трудоустройства на 70% рабочих мест, вновь создаваемых на базе имущества ликвидируемой организации, в случае признания решением арбитражного суда организации банкротом.

6.6. Предоставлять первоочередное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению штатов.

6.7. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению вопросов:

- трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников;
- досрочного, до достижения пенсионного возраста, оформления пенсии, но не менее чем за 2 года до установленного законодательством срока;
- оказания содействия в организации индивидуально-трудовой деятельности.

6.8. Выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой.

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда.

Оплата труда работников санатория производится на основании Положения об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения детский санаторий «Белокуриха» имени В.В. Петраковой Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее по тексту - Положение об оплате труда), утверждаемого приказом главного врача, согласованного с избранным представителем трудового коллектива работников санатория.

Выплата причитающейся работникам заработной платы осуществляется в следующие сроки: за первую половину месяца - 22-го числа каждого месяца, а за вторую половину месяца - 7-го числа каждого месяца, следующего за расчетным.

Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня.

Работодатель обязуется применять в качестве минимальной гарантии оплаты труда работников, при соблюдении установленной законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени и выполнении работниками трудовых обязанностей (норм труда) - минимальный размер оплаты труда, установленный Федеральным законом Российской Федерации.

Сохранение среднего заработка за Работником, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы. Установленная гарантия предоставляется при получении образования соответствующего уровня впервые или при направлении на обучение Работодателем. Продолжительность отпуска определяется в зависимости от уровня получаемого образования, года обучения и формы обучения.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст.187 ТК РФ).

7.2. Обязательные (компенсационные) выплаты:

7.2.1. Районный коэффициент к заработной плате, – за работу в местности с особыми климатическими условиями, в следующем размере:

Алтайский край – 1,15 районный коэффициент, установленный Постановлением Государственного комитета совета министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Секретариатом ВЦСПС от 17 августа 1971 г. № 325/24 «О размерах районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в райо-

нах Западной Сибири, для которых эти коэффициенты в настоящее время не установлены, и о порядке их применения».

Районный коэффициент применяется к заработной плате без ограничения ее какими-либо пределами. Они начисляются на все виды выплат в пользу Работников, за исключением выплат по среднему заработку; материальной помощи и иных выплат, не связанных с выполнением работником трудовой функции.

7.2.2. Доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), за исключением Работников, специально принятых для работы в ночное время, – 20 % от оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, – за каждый час работы в ночное время.

7.2.3. Доплаты за:

- совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности),
- увеличение объема работы,
- расширение зон обслуживания,
- выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня,
- за работу во вредных и/или опасных условиях (Приложение №1),
- на основании трудового договора (или дополнительного соглашения к нему), заключаемому между Работником и Санаторием, и приказа Главного врача (при установлении указанной доплаты необходимо учитывать содержание и (или) объем дополнительной работы).

7.3. Стимулирующие выплаты.

7.3.1. Надбавка к окладу за квалификационную категорию на основании аттестации, в том числе, при наличии:

высшей квалификационной категории – 15%;
первой квалификационной категории – 10%;
второй квалификационной категории – 5%.

7.3.2. Надбавка к окладу при наличии:

ученой степени кандидата – 20%;
звания «Заслуженный врач» - 20%;
звания «Почетный работник общего образования» – 20%;
отличника здравоохранения – 15%.

7.3.3. Интенсивность и напряженность труда.

7.3.4. Доплата врачам педиатрам дежурным за работу в воскресные дни (в связи с увеличением зоны ответственности) в размере 30% от оклада врача педиатра дежурного, из средств от приносящей доход деятельности.

7.3.5. Текущее и единовременное премирование согласно Положению об оплате труда и Положению о премировании.

7.4. Начисление и выплата стимулирующих выплат, указанных в п.7.3.5 производится в отношении работников по истечении испытательного срока, устанавливаемого при приеме на работу.

Начисление и выплата доплат, перечисленных в пункте 7.2.3. коллективного договора, производится согласно требованиям Положения об оплате труда. Конкретные размеры доплат устанавливаются в приказах по личному составу на основании служебных записок руководителей структурных подразделений.

7.5. Размеры выплат, установленные настоящим Договором, Положением об оплате труда, трудовым договором не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.6. Удержания из заработной платы.

7.6.1. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.6.2. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности Санаторию могут производиться:

а) для возврата сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных Работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины Работника в невыполнении норм труда или простое;

б) при увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Это правило не распространяется на случаи, когда Работник увольняется в связи с:

отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в санатории подходящей для него работы;

ликвидацией санатория;

сокращением численности или штата Работников санатория;

призывом Работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;

восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства),

если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта Российской Федерации,

а также в случае прекращения трудового договора в связи со смертью Работника или признания судом Работника умершим или безвестно отсутствующим.

Правила издания распоряжения об удержании устанавливаются ст. 137 Трудового кодекса РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная Работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина Работника в невыполнении норм труда или простое;

если заработная плата была излишне выплачена Работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

7.6.3. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 % заработной платы, причитающейся Работнику.

При исполнении исполнительного документа (исполнительного листа, судебного приказа, нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов, удостоверения комиссии по трудовым спорам или иного исполнительного документа и др.) с Работника может быть удержано не более 50% заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач до полного погашения взыскиваемых сумм.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за Работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы:

при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;

при возмещении вреда, причиненного здоровью;

при возмещении вреда в связи со смертью кормильца;

при возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

Размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов.

Перечень видов доходов, на которые не может быть обращено взыскание, устанавливается ст. 101 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

Перечень видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей, утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 18.07.1996 № 841.

7.7. Исчисление среднего заработка.

7.7.1. Для всех случаев (предусмотренных Трудовым кодексом РФ), за исключением случаев исчисления средней заработной платы для оплаты отпуска, предоставляемого в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, расчет средней заработной платы Работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за Работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

7.7.2. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, предшествующих дате начала отпуска или дате увольнения (за исключением случая, когда дата увольнения приходится на последний день календарного месяца). Средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3).

7.7.3. Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

7.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от санатория, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

7.9. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, санаторий выплачивает неоспариваемую сумму в указанный в пункте 7.8 срок.

7.10. Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию санатория соответствующих документов.

8. ВОЗМЕЩЕНИЕ КОМАНДИРОВОЧНЫХ РАСХОДОВ

8. Командировочные расходы

8.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются:

1) сохранение места работы (должности) и среднего заработка, исчисляемого в соответствии с Положением;

2) возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

8.2. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в санатории.

8.3. Если работник командирован для работы в выходные или нерабочие праздничные дни, компенсация за работу в эти дни производится в соответствии с нормами ст. 153 ТК РФ.

8.4. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются:

1) Расходы по проезду.

2) Расходы по найму жилого помещения.

3) Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

4) Иные расходы, произведенные работником на основании разрешения и с ведома главного врача.

8.4.1. К иным расходам по п.п.4 п.8.4 относятся:

1) Расходы по оплате бензина при использовании служебного транспорта; платной автостоянки для служебного автомобиля; мойке служебного автомобиля; проезда по платной дороге на служебном автомобиле; ремонта служебного автомобиля; приобретению запасных частей для служебного автомобиля.

2) Расходы по страховке пассажиров на транспорте.

3) Сборы при покупке и/или возврате проездных билетов.

4) Расходы по оплате постельного белья в поезде.

5) Расходы по оплате услуг такси.

8.5. Размеры расходов, подлежащих возмещению.

8.5.1. Расходы по проезду к месту служебной командировки на территории Российской Федерации и обратно к месту постоянной работы и по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах, включают расходы по проезду транспортом общего пользования соответственно к станции, пристани, аэропорту и от станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы, а также оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей.

8.5.2. Расходы по бронированию и найму жилого помещения на территории Российской Федерации возмещаются работникам (кроме тех случаев, когда им предоставляется бесплатное жилое помещение) в полном объеме.

При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, подлежат возмещению расходы в размере 300 рублей в сутки, из которых 12 рублей возмещаются за бюджетных средств, 288 рублей за счет внебюджетных средств.

В случае вынужденной остановки в пути работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами, в полном объеме.

8.5.3. Суточные выплачиваются командированному работнику в следующих размерах:

700 рублей в день – при командировании в пределах территории Российской Федерации, за исключением городов Москва и Санкт-Петербург, из которых из которых 100 рублей возмещаются за счет бюджетных средств, 600 рублей за счет внебюджетных средств;

1000 рублей в день – при командировании в город Москва и город Санкт-Петербург, из которых из которых 100 рублей возмещаются за счет бюджетных средств, 900 рублей за счет внебюджетных средств;

2 500 рублей в день – при командировании за пределы Российской Федерации, из которых из которых 100 рублей возмещаются за счет бюджетных средств, 2 400 рублей за счет внебюджетных средств.

Суточные возмещаются работнику за каждый день нахождения в служебной командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются. Указанному работнику, выплачивается компенсация в сумме до 300 рублей, при представлении подтверждающих расходы документов.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается главным врачом с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

8.6. При однодневных командировках работнику возмещаются:

- Расходы по проезду;
- Расходы, предусмотренные в абзаце 3 п.8.5.3 коллективного договора;
- Иные расходы, произведенные работником на основании разрешения и с ведома главного врача.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ВЫПЛАТЫ И ГАРАНТИИ

9.1. Работодатель, при наличии финансовых средств, может оказывать материальную помощь (безвозмездная выплата денежных средств) Работникам при наступлении жизненной ситуации, повлекшей дополнительные расходы:

- смерть сотрудника или близкого родственника сотрудника;
- расходы на лечение и операцию, в объеме 20 процентов от доказанных затрат, но не более 5 000 рублей;
- в канун Дня Победы ветеранам войны и работникам тыла;
- неработающим пенсионерам, ушедшим из санатория на пенсию ко Дню пожилого человека.
- на подготовку к учебному сезону сотрудникам, имеющим детей школьного возраста.

9.2. Предоставление материальной помощи производится по письменному заявлению Работника (пенсионера, ушедшего из санатория на пенсию), по ходатайству представителя коллектива работников, руководителя подразделения.

9.3. Работодатель, при наличии финансовых средств, может выделять денежные средства:

- на приобретение подарков и организацию праздника ко дню пожилого человека;
- на приобретение подарков и организацию профессиональных и Российских государственных праздников;
- на приобретение подарков и организацию Новогоднего праздника для детей сотрудников;
- на оплату за поздравления (в СМИ) сотрудников санатория к различным праздникам.

9.4. Работодатель, при наличии финансовой возможности, может:

- при увольнении Работников из санатория, в связи с уходом на пенсию, выплачивать единовременное вознаграждение с учетом личного вклада Работника в деятельность санатория и с учетом мнения представителя работников;
- выплата единовременного вознаграждения или приобретение подарка Работнику в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет);
- один раз в год оказывать из внебюджетных источников помощь обратившимся неработающим пенсионерам, ушедшим из санатория на пенсию, в проведении на базе санатория стандартных диагностических исследований на сумму до 4 000 рублей;
- один раз в год компенсировать на основании письменного заявления и при наличии подтверждающих документов (отрывной талон к путевке или документ его заменяющий) до 50 % от стоимости санаторно-курортного лечения работникам санатория. Размер компенсации рассчитывается исходя из стажа работника в санатории согласно схеме:

п/н	Стаж работы в санатории, лет	Размер компенсации, %
1	До 3-х	10
2	От 3 до 10	20
3	От 11 до 20	30
4	Более 20	50

- обеспечивать доставку работников на работу и с работы служебным транспортом;

- иногородним сотрудникам выплачивать ежемесячную компенсацию в размере до 2000 рублей за проезд к месту работы и обратно. Выплата производится на основании письменного заявления Работника при предоставлении подтверждающих расходы документов и служебной записки руководителя структурного подразделения.

При отсутствии проездных документов, подтверждающих фактические затраты, к служебной записке руководителя структурного подразделения прикладывается график работы работника и актуальные данные о стоимости проезда соответствующим маршрутом общественного транспорта. В исключительных случаях, на основании приказа главного врача, размер компенсации может быть увеличен до суммы фактических затрат;

- предоставлять работникам и пенсионерам скидки при оказании платных медицинских услуг в размере, согласно Приложению №4.

9.5. Работодатель, при наличии финансовой возможности, может оказывать Работнику, оказавшемуся в тяжелом материальном положении или трудной жизненной ситуации материальную помощь в размере не более 5000 рублей один раз в год. Материальная помощь оказывается при наличии распоряжения главного врача на основании письменного заявления Работника.

9.6. В исключительных случаях, по распоряжению Работодателя Работнику может предоставляться компенсация стоимости найма жилого помещения в размере до 10 000 рублей включительно, при наличии письменного заявления Работника, документов, подтверждающих расходы по найму, ходатайства руководителя структурного подразделения, но не более 50% от стоимости расходов на найм.

9.7. В исключительных случаях, по распоряжению Работодателя Работнику может предоставляться койко-место (комната) в служебных жилых помещениях, находящихся в оперативном распоряжении Работодателя. Предоставление служебного жилого помещения осуществляется по письменному заявлению Работника, ходатайству непосредственного руководителя, на основании договора, заключаемого между Работником и Работодателем. Работником осуществляется возмещение коммунальной платы за предоставляемое койко-место (комнату) согласно условиям договора найма жилого помещения.

9.8. Льготы, выплаты и гарантии, указанных в настоящем разделе распространяются на работников по истечении испытательного срока, устанавливаемого при приеме на работу, за исключением положений абз.5, 6 п. 9.4, п.9.7 настоящего раздела.

10. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РАБОТНИКОВ

10. Развитие профессионализма работников осуществляется путем.

10.1. Развития сотрудничества с учреждениями профессионального образования, осуществляющими подготовку специалистов и рабочих для организации, путем ежегодного предоставления рабочих мест для прохождения практики студентов (учащихся).

10.2. На основании ученических договоров с обучающимися.

10.3. Путем предоставления гарантий и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с нормами ТК РФ, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы. Гарантии предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые или при направлении на обучение Работодателем.

10.3.1. В случае если обучение работника осуществлялось за счет средств работодателя и проводилось не в связи с прямым требованием федерального закона (иного нормативного правового акта РФ), санаторий обязан заключить с работником соглашение (договор) об обучении, на основании которого Работник обязуется отработать в санатории не менее 2 лет со дня окончания обучения.

10.3.2. В случае увольнения работника без уважительных причин до окончания срока, предусмотренного соглашением (договором) на обучение, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

10.4. Путем привлечения и организации работы волонтерского движения.

10.4.1. За волонтерами, привлекаемыми санаторием для достижения социально-значимых целей, в обязательном порядке закрепляется Куратор, ответственный за решение возникающих у Волонтера вопросов, обеспечение его безопасности.

Работодатель обеспечивает проживание и питание волонтеров на период из деятельности в санатории.

10.5. Путем выплаты при наличии финансовой возможности подъемных молодым специалистам.

10.5.1. Указанные выплаты производятся с целью привлечения молодых специалистов в ключевые направления работы санатория.

10.5.2. Право на выплату подъёмных возникает только после официального трудоустройства при соблюдении следующих условий:

- возраст работника до 35 лет;
- наличие профильного средне-специального или высшего образования по актуальным для санатория направлениям деятельности на дату трудоустройства (наличие вакансий);
- трудоустраивающегося по той специальности, которая указана в дипломе.

10.5.3. В случае принятия решения о выплате подъемных работнику, санаторий не позднее дня выплаты заключает с работником соглашение, на основании которого Работник обязуется отработать в санатории не менее 2 (двух) лет со дня выплаты.

В случае увольнения работника без уважительных причин до окончания срока, предусмотренного соглашением, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на выплату подъемных, уменьшенные на сумму пропорционально фактически отработанному времени.

10.5.4. Выплаты производятся на основании приказа главного врача в сумме от двух месячных окладов по занимаемой работником должности. Точный размер выплат определяется приказом главного врача.

11. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

11.1. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- своевременно проходить инструктаж по охране труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и (или) здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

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

11.2. Выделять ежегодно на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, денежные средства в размере, необходимом для проводимых мероприятий по охране труда

11.3. Проводить специальную оценку условий труда не реже 1 раза в 5 лет.

11.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководящих, инженерно-технических работников по охране труда в сроки, установленные нормативными документами.

11.5. Организовывать своевременное проведение медицинских осмотров работников.

11.6. Обеспечить:

- режим труда и отдыха работников в соответствие с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам (приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 01.06.2009 № 290-н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (Приложение № 5) ;
- замену пришедшей в негодность раньше установленного срока не по вине работника спецодежды, спецобуви и другие СИЗ;
- выдачу дежурной спецодежды, спецобуви дополнительно в зависимости от условий работ;
- ремонт, стирку, сушку, чистку, дезинфекцию и обезвреживание средств индивидуальной защиты;
- своевременную выдачу смывающих и обезвреживающих средств на работах, связанных с загрязнениями;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случаях медицинских противопоказаний (ст. 212 ТК РФ);
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсаций и средствах индивидуальной защиты (ст. 212 ТК РФ);
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи (ст. 212 ТК РФ);
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда с учетом мнения представителя трудового коллектива;
- регулярное информирование работников санатория о состоянии окружающей среды;

- обеспечивать участие представителя работников в организации и проведении совещаний в области охраны труда и окружающей среды и обеспечении экологической безопасности.

11.7. Установить доплату за работу во вредных и/или опасных условиях труда работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда относятся к вредным и/или опасным. (Приложение № 1). Размер доплат может быть изменен или отменен на основании результатов специальной оценки труда.

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

11.9. Представитель работников может проводить независимую экспертизу условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника**.** Для этого он вправе привлекать специализированные организации или соответствующих специалистов.

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

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

11.12. По каждому несчастному случаю на производстве администрация образует с участием представителя работников (а в случаях с тяжелым, смертельным исходом и групповых – с участием представителя Государственной инспекции труда) специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.

12. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

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

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

12.3. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- освободить беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 13 лет (детей-инвалидов), одиноких матерей, воспитывающих детей до 5 лет, по их просьбе, от ночных смен;

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 13 лет, детей-инвалидов до 18 лет; исключение – это заявление женщины, в случае если она так или иначе лично заинтересована именно в таких работах;

- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 10 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве 2 дней в месяц;

12.4. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

12.5. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. (ст. 255 ТК РФ)

13. УСЛОВИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ

13.1. Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- не допускать использование труда подростков на работах, где физические нагрузки превышают установленные нормативы (постановление Минтруда РФ от 07.04.99 г. № 7).

13.2. Все лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра. В дальнейшем лица до достиже-

ния 18 лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (ст. 266 ТК РФ).

13.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

13.4. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (ст. 268 ТК РФ).

14. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

14.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

14.2. Работодатель обязуется:

- Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством;
- Установить сверх предусмотренного законодательством единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника – 15 минимальных размеров оплаты труда, а также оплату счетов и расходов связанных с погребением;

- получения работником инвалидности – до 5 минимальных размеров оплаты труда;

- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы – до 3 минимальных размеров оплаты труда.

14.3. Работодатель вправе:

- не производить выплаты по возмещению морального вреда, вреда здоровью в случае нахождения пострадавшего в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения.

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

За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе независимо от получаемой пенсии по инва-

лидности от трудового увечья. Если обучение платное, расходы возмещаются работодателем.

15. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

15.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников.

16. ОБЩЕСТВЕННОЕ ПИТАНИЕ

Работодатель обязуется:

16.1. Работодатель, при наличии финансовой возможности, организует Работникам предоставление услуг общественного питания в размере 50% от утвержденной стоимости

17. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

17.1. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменений условий и выполнения коллективного договора.

17.2. Требования трудового коллектива к работодателю формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

18. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

18.1. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон 1 раз в год предоставляют друг другу необходимую информацию.

18.2. Представитель работников в целях контроля за выполнением настоящего коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее;

при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

19.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

19.1. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

20. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ В ДОГОВОР

20.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

20.2. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения.

21. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

21.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый или может быть продлен на срок до 3 лет

21.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

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

21.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

21.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

21.6. Работодатель обязуется рассматривать в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

21.7. Работодатель обязуется подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7-дневный срок направить для регистрации в орган по труду по месту нахождения организации (ст. 50 ТК РФ).

Приложение № 1

СОГЛАСОВАНО
Представитель трудового коллектива
_____О.Н. Галахова

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
_____Е.Г. Юрова

Размер доплат за работу во вредных и/или опасных условиях труда работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда относятся к вредным и/или опасным

Наименование должностей	Размер доплаты, %	Основание присвоения	Примечание
Врач по лечебной физкультуре	4	Биологический фактор	Размер доплаты может быть изменен/отменен по итогам СОУТ
Медицинская сестра	4	Биологический фактор	
Врач-кардиолог	4	Биологический фактор	
Врач-педиатр	4	Биологический фактор	
Врач-психотерапевт	4	Биологический фактор	
Врач-пульмонолог	4	Биологический фактор	
Врач-рефлексотерапевт	4	Биологический фактор	
Врач ультразвуковой диагностики	4	Биологический фактор	
Врач-физиотерапевт	4	Биологический фактор	
Врач функциональной диагностики	4	Биологический фактор	
Врач-педиатр(дежурный)	4	Биологический фактор	
Врач-оториноларинголог	4	Биологический фактор	
Врач-гастроэнтеролог	4	Биологический фактор	
Врач-невролог	4	Биологический фактор	
Врач-акушер-гинеколог	4	Биологический фактор	
Зубной врач	4	Биологический фактор	
Фельдшер-лаборант	4	Биологический фактор	

Лаборант	4	Биологический фактор	
Медицинская сестра палатная	4	Биологический фактор	
Медицинская сестра по массажу	4	Биологический фактор	
Медицинская сестра по физиотерапии	4	Биологический фактор	
Медицинская сестра процедурной	4	Биологический фактор	
Повар	4	Тяжесть трудового процесса	
Электрогазосварщик занятый на резке и ручной сварке ВН	4	Тяжесть трудового процесса, неионизирующее излучение, аэрозоли	

Приложение № 2

СОГЛАСОВАНО
Представитель трудового коллектива
_____О.Н. Галахова

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
_____Е.Г. Юрова

СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ
с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск

Наименование должности	***Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)***
1	***2***
Заместитель главного врача по экономике и финансам	***4***
Заместитель главного врача по хозяйственным вопросам	***4***
Заместитель главного врача по медицинской части	***4***
Заместитель главного врача по правовым вопросам	***4***
Главный бухгалтер	***4***
Руководитель контрактной службы	***4***
Заведующий лечебным отделением	***4***
Заведующий педагогическим подразделением	***4***
Заместитель главного бухгалтера	***4***
Ведущий специалист в сфере закупок	***4***
Бухгалтер	***4***
Секретарь руководителя	***4***
Экономист	***4***
Специалист в сфере закупок	***4***
Специалист по кадрам	***4***
Программист	***4***
Водитель легкового автомобиля	***4***
Руководитель отдела информационных технологий	***4***
Техник по ремонту	***4***
Системный администратор	***4***

Приложение № 3

СОГЛАСОВАНО
Представитель трудового коллектива
_____О.Н. Галахова

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
_____Е.Г. Юрова

СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ
Работников, которым выдается спецодежда

1. Мойщик посуды
2. Кухонный рабочий
3. Заведующий производством
4. Кладовщик
5. Подсобный рабочий
6. Сестра-хозяйка
7. Уборщица
8. Повар
9. Водитель грузового автомобиля
10. Водитель легкового автомобиля
11. Водитель МКСМ
12. Автослесарь
13. Водитель автобуса
14. Электромонтер
15. Слесарь сантехник
16. Швея
17. Садовник
18. Машинист по стирке белья
19. Дворник
20. Наладчик технологического оборудования
21. Врач по лечебной физкультуре
22. Инструктор по лечебной физкультуре
23. Врач-кардиолог
24. Врач-педиатр
25. Врач-психотерапевт
26. Врач-пульмонолог
27. Врач-рефлексотерапевт
28. Врач ультразвуковой диагностики
29. Врач-физиотерапевт
30. Врач функциональной диагностики
31. Врач-педиатр дежурный
32. Врач-оториноларинголог
33. Врач-гастроэнтеролог

34. Врач-невролог
35. Врач акушер-гинеколог
36. Главная медицинская сестра
37. Зубной врач
38. Инструктор-методист по лечебной физкультуре
39. Фельдшер-лаборант
40. Лаборант
41. Медицинская сестра
42. Фармацевт
43. Санитарка (санитар)
44. Сторож-контролер
45. Сторож
46. Плотник
47. Рабочий по текущему ремонту
48. Электрогазосварщик занятый на резке и ручной сварке

Приложение № 4

СОГЛАСОВАНО
Представитель трудового коллектива

_____О.Н. Галахова

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач

_____Е.Г. Юрова

Система
скидок при оказании платных медицинских услуг для работников и пенсионеров санатория

п/н	Наименование категории	Стаж работы в санатории, лет	Размер скидки, %
1	Работники	До 3-х	10
2	Работники	От 3 до 10	20
3	Работники	От 11 до 20	30
4	Работники	Более 20	50
5	Пенсионеры	3 и более	70

Пронумеровано, прошнуровано

Скреплено печатью

На 34 листах

Главный врач

Е.Г.Юрова