

Представитель трудового коллектива –  
Главная медицинская сестра  
\_\_\_\_\_  
«03» 02 О.Ю. Каргапольцева  
2020 г.

Представитель работодателя  
Главный врач  
\_\_\_\_\_  
«15» 12 Е.Г. Береснева  
2020 г.



## **Коллективный договор**

Кирово-Чепецкий район, поселок Перекоп  
2020\_

## **1. Общие положения**

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Кировском областном государственном бюджетном учреждении здравоохранения "Санаторий для детей с родителями "Солнечный" (далее учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей на принципах равноправия сторон, взаимного уважения и учета их интересов, заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях, соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольности принятия сторонами на себя обязательств, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательности выполнения условий коллективного договора.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель в лице главного врача Бересневой Елены Григорьевны;

Работники в лице главной медицинской сестры Каргапольцевой Ольги Юрьевны.

1.3 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами (ст. 43 ТК РФ). С вступлением в действие настоящего коллективного договора утрачивает силу ранее заключенный Коллективный договор.

1.5. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. При смене формы собственности учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. Работодатель и представительный орган работников обязуются обеспечивать возможность ознакомления с настоящим коллективным договором для каждого работника учреждения, в том числе для лиц, принимаемых на работу впервые. Представительный орган работников организует среди работников санатория разъяснительную работу, направленную на обеспечение неукоснительного соблюдения настоящего коллективного договора и реализации содержащихся в нем положений.

1.8. В течение срока действия коллективного договора, а также приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью коллективного договора, стороны вправе вносить в них дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.9. Ни одна из сторон не обладает правом на односторонний отказ от исполнения обязательств, принятых ею на себя в рамках настоящего коллективного договора.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в порядке, установленном ТК РФ (ст. 38 ТК РФ).

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа работников: правила внутреннего трудового распорядка; положение об оплате труда; положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности.

## **2. Трудовой договор**

2.1. Порядок заключения, изменения и прекращения трудовых договоров в КОГБУЗ "Санаторий для детей с родителями "Солнечный" определяется ТК РФ, Уставом учреждения, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кировской области и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим ТК РФ, настоящим коллективным договором.

2.2. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками санатория.

2.3. 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.

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, оплата труда и другие обязательные условия. Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст. 72 ТК РФ).

2.6. В трудовом договоре указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;  
сведения о документах, удостоверяющих личность работника;  
идентификационный номер налогоплательщика;  
сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. Трудовой договор может заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.5. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.6. При приеме на работу специалист по кадрам учреждения знакомит принимаемого работника со следующими документами: Уставом, Правилами внутреннего трудового



распорядка, Коллективным договором, Должностной инструкцией, Положением об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в Техникуме.

2.7. К трудовой деятельности не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

2.8. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором.

### **3. Рабочее время**

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36-часовая рабочая неделя (Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 (ред. от 24.08.1995) "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе").

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (Приказ Минобрнауки РФ от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"):

- воспитатель, инструктор по физической культуре не более 30 часов в неделю;
- музыкальный руководитель, аккомпаниатор (концертмейстер) не более 24 часов в неделю.

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 I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

3.3 Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.4. К работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.5. Работникам, которые по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается ненормированный рабочий день (приложение № 1).

3.6. Режим рабочего времени конкретизируется в правилах внутреннего трудового



распорядка (приложение №4).

3.7. Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника согласно трудовому договору) допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1. ТК РФ). Временный перевод на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда перевод осуществляется для замещения временного отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы - до выхода его на работу, осуществляется по соглашению сторон в письменном виде (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ). Без согласия работника временный перевод допускается на срок до одного месяца в случаях, предусмотренных ч. 2, 3 ст. 72.2. ТК РФ. Временный перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится с письменного согласия работника, на работу, не противопоказанную по состоянию здоровья (ст. 73. ТК РФ).

#### 4. Время отдыха

4.1. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

4.2. Работникам, предоставляется ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в условиях ненормированного рабочего дня, в соответствии с Перечнем должностей и профессий, работа в которых дает право на предоставление дополнительного отпуска (приложение № 1).
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Перечнем должностей и профессий, работа в которых дает право на предоставление дополнительного отпуска (приложение № 2);

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

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

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников

- до пяти календарных дней;

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году;
- женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными



законами.

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

4.5. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

4.6. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

4.7. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации;

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.8. При наличии финансовых возможностей и возможности обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При этом учитываются ограничения в отношении ряда



лиц. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

#### **5. Оплата труда.**

5.1. Работодатель обязуется своевременно не реже чем каждые полмесяца, оплачивать труд работников в соответствии с его квалификации, сложностью выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Оплата труда работников учреждения определяется в соответствии с положением об оплате труда.

5.2. Заработная плата может выдаваться наличными денежными средствами в кассе учреждения и (или) перечисляться на указанный работником счет в банке.

5.3. Сроки выплаты заработной платы за счет средств областного бюджета:

- День выплаты аванса - 27 числа текущего месяца;
- День окончательного расчета - 12 число месяца, следующего за отработанным

месяцем.

5.4. Работодатель обязан выдавать ежемесячно, в срок до 12 числа следующего за отработанным месяцем, всем работникам расчетные листки, отражающие сведения:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

5.6. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

5.6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Применение выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных выплат.

5.6.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6.3. В целях поощрения работников за выполненную работу на основании решения главного врача и по согласованию с учредителем, выплачиваются стимулирующие выплаты по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год), к праздничным датам, профессиональным праздникам и единовременные премии по результатам работы.

5.6.4. На эти цели направляются средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, бюджетные средства, а так же средства экономии по фонду оплаты высвободившиеся в результате оптимизации штата учреждения.

5.6.5. При введении новых систем оплаты труда размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.6.6. Работникам установлены следующие выплаты компенсационного характера:

5.6.4.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

5.6.4.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

5.6.4.3. выплаты при совмещении профессий (должностей);



- 5.6.4.4. выплаты за расширение зон обслуживания;
- 5.6.4.5. выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5.6.4.6. выплаты за сверхурочную работу;
- 5.6.4.7. выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 5.6.4.8. выплаты за работу в ночное время;
- 5.6.7. Работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:
  - 5.6.5.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
  - 5.6.5.2. выплаты за качество выполняемых работ;
  - 5.6.5.3. выплаты за стаж непрерывной работы;
  - 5.6.5.4. выплаты за наличие квалификационной категории (классности);
  - 5.6.5.5. выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах;
  - 5.6.5.6. персональный повышающий коэффициент к окладу;
  - 5.6.5.7. повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
  - 5.6.5.8. премиальные выплаты;
  - 5.6.5.9. выплаты за наличие ученой степени и почетного звания.

## **6. Охрана труда и здоровья.**

### **6.1. Работодатель обязан обеспечить:**

проведение специальной оценки условий труда с последующим оформлением сведений о проведении специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) с указанием индивидуального номера рабочего места и класса (подкласса) условий труда в учреждении в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ (ред. от 13.07.2015) "О специальной оценке условий труда" и приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 20.02.2014 года № 103н (ред. от 20.01.2015) "О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации".

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в учреждении.

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

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

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

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



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

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

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

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

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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 в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением



трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

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

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

#### 6.2 Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим 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 предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

### 7. Обеспечение социальных гарантий.

7.1. Работодатель исходя из фонда оплаты труда может выделить средства на:

- На проведение культурно-массовой работы в том числе смотров-конкурсов на звание «Лучший по профессии»;
- На специализацию по инициативе работника;
- На день медицинского работника.

7.2. В целях обеспечения дополнительной социальной поддержки работникам учреждения, оказавшимся в трудной жизненной ситуации:

- смерть близких родственников работников учреждения (супруги, родители и дети);
- работникам, утратившим полностью или частично трудоспособность в связи с исполнением своих трудовых обязанностей;
- работникам, нуждающимся в дорогостоящем лечении;

может быть ниже законодательно установленного месячного минимального размера оплаты труда.

- Материальная помощь выплачивается на основании приказа главного врача Санатория. Размер разовой материальной помощи определяется главным врачом учреждения с учетом финансовых возможностей.

### 8. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации.

8. Стороны пришли к соглашению в том, что:

8.1. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и



повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

8.2. КОГБУЗ "Санаторий для детей с родителями "Солнечный" создает необходимые условия для повышения квалификации своих работников. Повышение квалификации работников осуществляется путем обучения или стажировок в учреждениях Дополнительного профессионального образования и ВУЗах, а также в других организациях, расположенных на территории РФ и за рубежом.

8.3. При направлении работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивается ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

8.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных статьями 173 - 177 ТК РФ.

### **9. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

9.1. Работодатель, в случае принятия решения о сокращении численности или штата работников учреждения, обязуется в письменной форме сообщить об этом в представительный орган работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, — не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Критерии массового увольнения определяются в соответствии с действующим законодательством. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

9.2. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников в учреждении предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 173 ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.3. Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением штатов, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а так же за ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше 2-х месяцев со дня увольнения, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий (ст. 178, 180 ТК РФ).

9.4. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает при приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

9.5. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществляет опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

### **10. Обязательства работников по соблюдению условий коллективного договора.**

10.1. В рамках настоящего коллективного договора работники (независимо от подразделения, в котором они работают, а также категории персонала, к которой они относятся,



занимаемых должностей и профессий) обязуются:

- соблюдать Устав Учреждения, настоящий коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка, содействовать их соблюдению своими коллегами, пресекать факты нарушения указанных локальных нормативных документов другими работниками, обучающимися и посетителями;
- добросовестно выполнять трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностными инструкциями и иными локальными нормативными документами учреждения, устанавливающими круг профессиональных (служебных) обязанностей работников по профессии (должности), своевременно и точно исполнять законные приказы и распоряжения главного врача и своих непосредственных руководителей, использовать рабочее время в полном объеме для производительного труда;
- стремиться к постоянному повышению своего профессионального уровня и квалификации, приобретению новых знаний, умений и навыков;
- не допускать причинения ущерба в результате своей деятельности (включая ущерб репутации), способствовать процветанию санатория экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы, вверенные работникам для исполнения трудовых обязанностей;
- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, не нарушать установленный порядок пользования служебными и иными помещениями, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, санитарные правила и нормы, требования пожарной безопасности;
- проходить обязательные периодические медицинские осмотры (ежедневные осмотры, если в трудовые обязанности работника входит осуществление пассажирских или грузовых перевозок), а также внеплановые медицинские осмотры по направлению главного врача, если они проводятся по предписанию соответствующих контролирующих органов; профилактические прививки, предпринимать необходимые меры к мирному разрешению трудовых конфликтов, урегулированию индивидуальных трудовых споров;
- соблюдать режим запрещения курения в помещениях и на территории учреждения;
- не допускать участие в несанкционированных шествиях;
- не использовать для выступлений и публикаций как в Российской Федерации, так и в иностранных государствах сведения конфиденциального характера (персональные данные работников и иных граждан, служебную тайну, коммерческую тайну и др.), полученные в силу занимаемой должности, если разрешение на сообщение таких сведений в установленном порядке не было получено.

10.2. Круг профессиональных (служебных) обязанностей каждого работника с учетом его специальности, занимаемой должности (профессии) и квалификации подлежит закреплению в трудовом договоре и, в необходимых случаях, в должностной инструкции и иных локальных нормативных документах

## **11. Заключительные положения.**

11.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с 03 февраля 2020 года.

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

11.3. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по письменному соглашению сторон.



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей работников КОГБУЗ «Санаторий для детей с родителями  
«Солнечный» с ненормированным рабочим днем,  
имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

Наименование должности	Количество календарных дней
Главный бухгалтер	14
Главный врач	14
Экономист	7
Экономист по финансовой работе	7
Юрисконсульт	7

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей и профессий, работа в которых дает право на предоставление  
дополнительного отпуска за работу в вредных и (или) опасными условиями труда

<b>Наименование должности</b>	<b>Количество календарных дней</b>
Повар	7
Кухонный рабочий	7
Оператор очистных сооружений	7



## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, получающих бесплатно специальную одежду,  
специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты

Согласно приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09 декабря 2014 года № 997 « Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», и приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09 декабря 2014 года № 997н, бесплатно подлежат выдаче следующие СИЗ, спец.одежда, спец.обувь:

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средства индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (кол-во / мес.)
1.	Кухонный рабочий	Халат или костюм х/б	1*12
		Фартук с нагрудником	1*12
		Косышка для раздачи пищи	1*12
2.	Повар, зав. производством	костюм х/б	1*12
		Фартук прорезиненный с нагрудником	1*12
		Колпак х/б	1*12
		Галоши резиновые	1*12
3.	Уборщик служебных помещений (кухня)	Костюм или халат х/б	1*12
		Перчатки х/б с пвх	6*12
		сапоги резиновые (галоши)	1*12
		Перчатки резиновые	1*12
4.	Санитарка палатная, санитарка физ. кабинета, уборщик служебных помещений (клуб)	Перчатки резиновые медицинские	2*12
		халат х/б	1*12
		шапочка х/б	1*12
5.	Швея	халат х/б	1*12
		брюки х/б	1*12
6.	Заведующий складом	Костюм или халат х/б	1*12
		Перчатки с полимерным покрытием	6*12
7.	Врачи, СМП	Костюм или халат х/б	3*12
		Колпак или косынка х/б	3*12
		Перчатки резиновые медицинские	1 пара на пациента
8.	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	До изн.
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До изн.
9.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.

		Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 пара 6 пар
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные СИЗ органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар До изн. До изн. До изн.
11.	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Жилет сигнальный	1 шт. 12 пар Деж. 1 шт.
12.	Тракторист	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Жилет сигнальный	1 шт. 1 пара 12 пар До изн. 1 шт.
13.	Оператор очистных сооружений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм для защиты от повышенных температур Перчатки с полимерным покрытием Перчатки для защиты от повышенных температур Щиток защитный лицевой или Очки защитные Каска защитная Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. 1 шт. 12 пар 2 пары До изн. До изн. 1 шт. До изн. 1 шт.

#### Выдача дополнительной одежды, согласно условиям труда

работникам организаций, выполняющим наружные работы зимой, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:

1. костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - по поясам;
2. ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском или валенки с резиновым низом - по поясам;
3. головной убор утепленный - 1 шт. на 2 года;