



## СОДЕРЖАНИЕ:

### Общие положения:

Раздел 1. Организация и повышение эффективности деятельности ГКУЗ «Волгоградский областной противотуберкулезный санаторий «Палласовский»

Раздел 2. Рабочее время

Раздел 3. Время отдыха

Раздел 4. Оплата труда.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

Раздел 6. Гарантии в области занятости.

Раздел 7. Обеспечение нормальных условий деятельности организации

профсоюза, выборного профсоюзного органа

Раздел 8. Разрешение коллективных трудовых споров.

Раздел 9. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах

Заключительные положения

### Приложения:

№1. Правила внутреннего распорядка, для сотрудников работающих в ГКУЗ «Волгоградский областной противотуберкулезный санаторий «Палласовский»

№2. Рабочее время и его использование.

№3. Перечень подразделений и должностей, работники которых имеют сокращенную рабочую неделю в связи с опасными условиями труда

№ 4. Положение об оплате труда.

№5. Перечень должностей на право повышения ставок (окладов) в связи с опасными и вредными для здоровья условиями труда.

№6. Положение о премировании работников ГКУЗ «ВОПТС «Палласовский»

№7. Перечень профессий, которые получают молоко.

№8. Положение о комиссии по социальному страхованию и травматизму

№9. Перечень должностей имеющих право на дополнительный отпуск.

№ 10. Перечень должностей, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза.

№11. Перечень специальной одежды.

№12. Перечень должностей, которым устанавливается доплата за совмещение должностей (профессий)

№13. Перечень должностей, которым устанавливается право на надбавку за классность.

### **Общие положения.**

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, Отраслевого тарифного соглашения и настоящего договора.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации между работниками и работодателем заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ.

В совместной деятельности стороны, заключающие договор, выступают деловыми и равноправными партнерами.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель ГКУЗ «Волгоградский областной противотуберкулезный санаторий «Палласовский», в лице директора Ниталиева Квана Курмашевича с одной стороны и работники Учреждения, в лице представителя работников организации ГКУЗ «ВОПТС «Палласовский» Валиевой Айжан Лукбановны с другой стороны.

Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами, в рамках социального партнерства и предоставление работникам с учетом экономических возможностей организации гарантий и льгот, более благоприятных, по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением, другими соглашениями.

Действие коллективного трудового договора регламентируется ст.43 ТК РФ от 15.06.07г. на период 2018-2021г.г.

Профсоюзный комитет имеет право:

- получать всю информацию, необходимую для контроля за исполнением Коллективного договора и осуществлением своих контрольных функций;
- получать информацию о финансовом состоянии учреждения, о состоянии охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем положений КД в соответствии ТК РФ и законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»;
- направлять представителя для участия в комиссии по аттестации рабочих мест, комиссии по работе с нарушителями;
- на реализацию иных прав, предусмотренных действующим законодательством.

Работники организации имеют право пользоваться всеми правами, льготами и гарантиями, предусмотренными настоящим Коллективным договором, трудовым законодательством, и иными нормативно-правовыми актами.

Работодатель обязуется:

- выполнять свои функциональные обязанности;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать правила техники безопасности;
- бережно относиться к имуществу организации.

## Раздел 2. Рабочее время.

2. Работодатель обязуется обеспечивать:

2.1. Нормальную продолжительность рабочего времени работников организации по основной должности – не более 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для медицинских работников сокращенную продолжительность рабочего времени не более 30 часов в неделю (Приказ Минздрава РФ, Минобороны РФ, Минобразования РФ, Минсельхоза РФ, и ФПС от 30 мая 2003г. № 225/194/363/126/2330/777/292 , 36-часовая рабочая неделя для женщин, работающих в сельской местности, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы ( Постановление Верховного Совета РСФСР от 10.04.1990г. № 1420-1)

2.2. Конкретную продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в организации, которая определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными с учетом мнения представителя работников (ст.189, 190, ТК РФ). **(Приложение №1 к настоящему договору)**. В правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст. 93-95, 100-105 ТК РФ устанавливается:

- продолжительность рабочей недели (шестидневная с одним выходным);
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- продолжительность ежедневной работы (смены);
- работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе;
- составление графиков сменности;
- чередование рабочих и нерабочих дней;
- порядок применения суммированного учета рабочего времени и сверхурочных работ.

Для Николаевского и Светлоярского филиалов:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными);
- продолжительность рабочей недели (шестидневная с одним выходным) на время лечебного сезона.
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- продолжительность ежедневной работы (смены);
- работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе;
- составление графиков сменности;
- чередование рабочих и нерабочих дней;
- порядок применения суммированного учета рабочего времени и сверхурочных работ.

2.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему, праздничному дню, уменьшается на один час. При невозможности уменьшения рабочего дня (смены) в праздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплаты по нормам, установленным для сверхурочных работ.

2.4. Отдельным категориям работников устанавливается неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по их просьбе (ст.93 ТК РФ).

2.5. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и, не менее чем за 3 месяца, предоставлять профкому полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением условий труда (п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» ст.73 ТК РФ).

2.6. Доведение графиков сменности до сведения работников не позднее, чем за 2 недели до введения их в действие. Работа в течение двух смен запрещается.

2.7. Порядок работы в ночное время (ст.96 ТК РФ). Женщины, имеющие детей до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья, в соответствии с медицинским заключением. Не привлекать к работе в ночное время беременных женщин.

2.8. При наличии вакантных ставок предоставлять работу по совместительству в размере половины месячной нормы рабочего времени - в размере месячной нормы рабочего времени (Пост. Минтр. № 41 от 30.06.03г.).

### Раздел 3. Время отдыха.

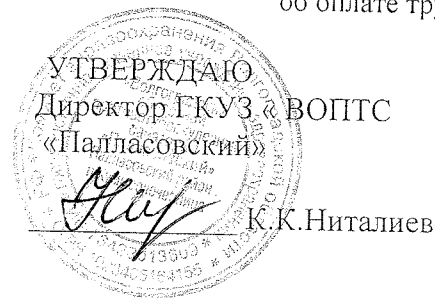
3. Работодатель обязуется:

3.1. Всем работникам организации предоставлять ежегодный оплачиваемый отдых продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ).

3.2. Отпуск за первый год работы предоставлять работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск предоставлять и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

3.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным с учетом мнения профкома

ВОПТС  
Валиева



## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ ПО КРИТЕРИЯМ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ «Волгоградский областной противотуберкулезный санаторий «Палласовский»

### 1. Общие положения

1.1. Положение о критериях оценки деятельности и качества труда работников государственного казенного учреждения здравоохранения «Волгоградский областной противотуберкулезный санаторий «Палласовский» (далее – Положение) разработано в соответствии с распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р "О программе совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.", постановлением Губернатора Волгоградской обл. от 27.03.2013 № 124-п/г "Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения Волгоградской области", постановлением от 22.04.2016г. № 1181 Комитета здравоохранения Волгоградской области, а также других законодательных и нормативных правовых актов Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение устанавливает единые принципы оценки деятельности работников государственного казенного учреждения здравоохранения «Волгоградский областной противотуберкулезный санаторий «Палласовский» и качества выполняемых ими работ.

1.3. Положение вводится в целях осуществления стимулирующих выплат работникам, в целях увязки повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества выполнения материальной заинтересованности, достижения лучших конечных результатов проекта, улучшения качества работы.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам применяются администрацией учреждения в соответствии с настоящим Положением.

### 2. Критерии оценки деятельности и качества труда работников учреждения.

2.1. Начисление стимулирующих выплат производится в пределах утвержденной сметы из областного бюджета, по итогам деятельности работников, в соответствии с показателями их деятельности за квартал, предшествующий месяцу, за который выплачивается заработная плата персоналу учреждения на основании бальной оценки.

2.1.1. Порядок оценки деятельности работников.

2.1.1.1. Оценка выполненного работником объема и качества его работы осуществляется объективно.

2.1.1.2. Начальники отделов, заведующие складами и другие ответственные лица формируют комиссии 2-го уровня предложения по оценке деятельности работников объективно до 10 числа следующего месяца.

2.1.1.3. Подведение итогов деятельности работников основывается на сравнении фактически достигнутых результатов с их нормативным значениям согласно приложения №1 "Критерии



работников учреждения". Оценка выполнения каждого показателя производится в соответствии с невыполнением показателя нормативная оценка снижается с учетом отклонений. При оценке показателя учитывается только нормативная оценка.

Оценку показателей для оценки осуществляется дифференцированно, с учетом применимых должностей специалистов.

Размер выплаты устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника или в абсолютном размере за фактически отработанное время в рассматриваемый период времени.

Размер выплаты за качество устанавливается в размере, не превышающем 80 процентов оклада (должностного оклада).

Экономическая служба учреждения с учетом установленных критериев каждого показателя определяет определенное количество баллов. Все баллы по учреждению суммируются, фонд стимулирования предназначенный в качестве выплат стимулирующего характера определяется стоимость одного балла как отношение экономии фонда оплаты труда к количеству баллов по учреждению. Сумма конкретной выплаты работнику определяется путем умножения набранного им количества баллов на стоимость одного балла.

Вместо выше изложенного экономическая служба оформляет приказ с указанием выплат работникам или их отсутствию.

Физические лица и внешние совместители, уволенные на первое число месяца, в котором осуществляется распределение стимулирующих выплат, в выплатах не участвуют.

Максимальный размер стимулирующих выплат устанавливается в пределах утвержденных расходов на оплату труда по соответствующему источнику финансирования – средства областного бюджета.

Замечания о замечаниях подают руководители подразделений в экономическую службу учреждения. В случае отсутствия сведений о замечаниях к показателям деятельности стимулирующие выплаты осуществляются без снижения размера выплаты за фактически отработанное время.

### 3. Учет и отчетность

Главному бухгалтеру обеспечить в установленные коллективным договором сроки начисления выплаты.

Заместителю директора по экономическим вопросам обеспечить контроль за суммой начисленных на выплаты стимулирующего характера.

Специалисту отдела кадров предоставлять список работников, уволенных на первое число месяца, в котором осуществляется начисление стимулирующих выплат.

Руководителям подразделений ежеквартально, до 10-го числа месяца следующего за кварталом представлять сведения о выполненной работе каждым специалистом отделения для проведения оценки деятельности работников учреждения.

### 4. Прочие условия

Срок действия настоящего Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового Положения.

Не подлежит выплачиваться стимулирующая выплата за эффективность деятельности по результатам выполнения показателей с учетом критериев оценки эффективности деятельности.

Не выплачивается по результатам работы за квартал при сложившейся экономии фонда оплаты труда надбавка к заработной плате.

В случае экономии фонда оплаты труда надбавка не выплачивается.