

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственное казенное учреждение здравоохранения
«Волгоградский областной противотуберкулезный санаторий
«Палласовский» п.Кумысолечебница
На 2021-2024гг.

Утвержден общим собранием
работников ГКУЗ «ВОПТС «Палласовский»,
п.Кумысолечебница «11» _____ января _____ 2021г

Протокол
№ 1 от «11» _____ января _____ 2021г

Договор подписали:

От имени работодателя:

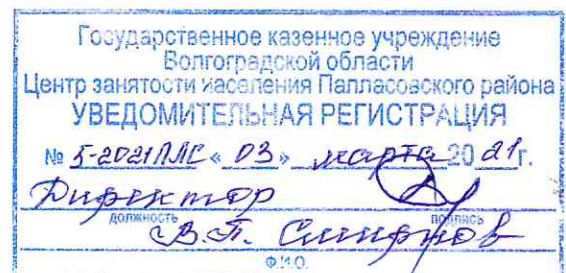
От имени представителей
работников:

Директор
ГКУЗ «ВОПТС «Палласовский»
п.Кумысолечебница

 К.К.Ниталиев

Представитель от работников
ГКУЗ «ВОПТС «Палласовский»
п.Кумысолечебница

 А.Л.Валиева



СОДЕРЖАНИЕ:

Общие положения:

Раздел 1. Организация и повышение эффективности деятельности ГКУЗ «ВОПТС «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. Обеспечение социальных гарантий работникам ГКУЗ «ВОПТС «Палласовский»

Раздел 9. Разрешение коллективных трудовых споров.

Раздел 10. 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. Положение о комиссии по социальному страхованию и травматизму

№6. Перечень должностей, имеющих право на дополнительный отпуск.

№7. Перечень подразделений и должностей в них, работа в которых дает право на установление выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда на время лечебного сезона.

№8. Перечень специальной одежды

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

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 2021-2024г.г.

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

Стороны, заключающие договор, признают его важное значение в целях развития ГКУЗ «ВОПТС «Палласовский» и благополучия работников.

Работодатель обязуется:

- Добиваться стабильного финансового положения организации;
- Обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

3.8. Отпуска женщинам по беременности и родам регулировать согласно ст. 255 ТК РФ. Представление отпусков по уходу за ребенком осуществлять в соответствии со ст. 256 ТК РФ. Отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставлять согласно ст. 257 ТК РФ.

3.9. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни: одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;

3.10. Учитывать, что по соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзывать работника из отпуска допускать только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

3.11. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определять правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ) **(Приложение №1 к настоящему договору).**

3.12. Работодатель и профком согласились определять дополнительные периоды времени, которые включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (например, время участия в забастовке, приостановление работы и др.) (ст. 121 ТК РФ).

Раздел 4. Оплата труда.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Производить оплату заработной платы в денежной форме (рублях) (ст. 131 ТК РФ).

4.2. Производить выплату заработной платы за первую половину текущего месяца 25 числа этого месяца, за вторую половину текущего месяца 10 числа следующего месяца за фактически отработанное время при совпадении дня выплаты заработной платы с нерабочим праздничным или выходными днями, выплату заработной платы производить накануне (ст. 136 ТК РФ).

4.3. Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листы отражающие составные части заработной платы, размеры и основания удержаний общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст. 136 ТК РФ).

4.4. Применять для работников повременную оплату труда;

4.5. Производить определение размера окладов, исчислять заработную плату в соответствии с Положением об оплате труда работников ГП «ВОПТС «Палласовский». **(Приложение №4 к настоящему договору).**

4.6. Своевременно вносить изменения в условия тарификации работников на основании соответствующих правовых нормативных актов

- Производить повышение окладов за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда:

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

а) медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи в размере 25%.

б) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не указанным в подпункте "а" настоящего пункта – по результатам специальной оценки условий труда по условиям труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 – 4 процента оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 – 6 процентов оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 – до 8 процентов оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 – до 10 процентов оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

Перечень работников, имеющих право на указанные выше повышения, в т.ч. за работу в разных условиях вредности или опасности прилагаются к настоящему договору (ст. 147 ТК РФ пункт 3 Положения). **(Приложение №7 к настоящему договору).**

4.7. Производить **выплаты** за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. **(Приложение №9 к настоящему договору)**

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, которому производится доплата за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (находящегося в отпуске без сохранения заработной платы или отсутствующего по причине болезни) без освобождения от работ определенной трудовым договором, производятся только в пределах экономии фонда оплаты труда, образуемой за счет нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы и в связи с отсутствием работника по причине болезни в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по должности временно отсутствующего работника, в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада) временно отсутствующего работника.

Доплаты работникам, исполняющим без освобождения от работ определенной трудовым договором, обязанности работников, уходящих в очередной и дополнительный отпуск, а так же работников, направляемых на длительные командировки производятся в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада) временно отсутствующего работника, за счет и в пределах фонда оплаты труда на указанные цели.

Доплату за работу в ночное время (с 22-00 до 6-00) всем работникам производят в размере 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

4.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

- 1) одинарная дневная или часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- 2) оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников ГКУЗ «ВОПТС «Палласовский»

В случае, если по желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день ему предоставляется другой день отдыха, работа в этот день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. С целью повышения мотивации качественного труда и поощрения работников за выполненную работу в ГКУЗ «ВОПТС «Палласовский» предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка за качество выполняемых работ;
 - надбавка за наличие квалификационной категории;
- 3) надбавка за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты:
 - премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год);
 - единовременная премия;
- 5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности:

Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или устанавливается в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за интенсивность, надбавки за выслугу лет, премиальных выплат) принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Работникам может устанавливаться надбавка за интенсивность с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

(Приложение №2 к Положению об оплате труда)

Размеры и условия осуществления надбавки за качество выполняемых работ, критерии, позволяющие оценить результативность и качество труда работников, целевые показатели эффективности деятельности, периодичность оценки эффективности деятельности работников и методика расчета надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются коллективным договором учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и рекомендаций комитета здравоохранения Волгоградской области. **(Приложение №1 к Положению об оплате труда)**

В целях стимулирования работников к повышению квалификации работникам устанавливается надбавка к должностному окладу за наличие квалификационной категории в следующих размерах:

- при наличии высшей категории – 20 процентов;
- при наличии первой категории – 15 процентов;
- при наличии второй категории – 10 процентов.

Надбавки за наличие квалификационной категории устанавливаются работникам со дня вынесения решения аттестационной комиссией присвоения квалификационной категории на весь срок ее действия.

Надбавки за выслугу лет устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу).

Размер надбавки за выслугу лет в месяц не должен превышать:

1) для врачей-фтизиатров и среднего медицинского персонала противотуберкулезных медицинских организаций (подразделений) работающих на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого детского населения при стаже работы:

- от 3 до 5 лет - 15 процентов;
- от 5 до 7 лет - 20 процентов;
- 7 лет и более - 25 процентов;

2) для иных медицинских работников и работников, имеющих и высшее профессиональное образование и осуществляющих медицинскую и фармацевтическую деятельность при стаже работы:

- от 3 до 5 лет - 10 процентов;
- 5 лет и более - 20 процентов;

3) для иных работников ГКУЗ «ВОПТС «Палласовский» при стаже работы:

- от 3 до 5 лет - 5 процентов;
- 5 лет и более - 10 процентов.

4) для руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера:

при стаже работы от 3 до 5 лет со штатной численности медицинской организации:

- менее 30 единиц – 5 процентов;
- от 30 единиц до 100 единиц – 15 процентов;
- свыше 100 единиц – 20 процентов.

при стаже работы от 5 лет и более со штатной численности медицинской организации:

- менее 30 единиц – 10 процентов;
- от 30 единиц до 100 единиц – 25 процентов;
- свыше 100 единиц – 30 процентов.

В соответствии с Законом Волгоградской области от 06 марта 2009г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» специалистам (врачам, провизорам, работникам со средним медицинским и фармацевтическим образованием, специалистам с высшим и средним профессиональным образованием, замещающим в медицинских организациях должности согласно специальности по диплому), работающим в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.10. Стороны договорились, что сотрудники, кроме медицинских и фармацевтических работников, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в требовании к квалификации по разрядам оплаты, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности. Им может быть установлен разряд по оплате в пределах предусмотренного диапазона разрядов для данной должности, так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

4.11 При наличии экономии средств фонда оплаты труда в целях поощрения работников могут выплачиваться премиальные выплаты. Премирование работников ГКУЗ «ВОПТС «Палласовский» осуществляется на основе положения о премировании, регламентирующего показатели и условия выплаты премий, которое утверждается коллективным договором с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками. **(Приложение №3 к Положению об оплате труда)**

Работникам ГКУЗ «ВОПТС «Палласовский» (в том числе заместителям руководителя и главному бухгалтеру) в отдельных случаях в порядке и на условиях, определенных коллективным договором, с учетом мнения первичной профсоюзной организации, может быть оказана материальная помощь в пределах средств фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается коллегиально администрацией учреждения с учетом мнения представителя работников ГКУЗ «ВОПТС «Палласовский» на основании письменного заявления работника и оформляется приказом учреждения. **(Приложение №8 к Положению об оплате труда)**

4.12. При направлении работников учреждений здравоохранения на курсы усовершенствования и специализации сохранять среднюю

заработную плату с учетом доходов за постоянное совместительство в учреждении.

4.13. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ и Порядка исчисления среднего заработка утвержденного Правительством РФ. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы 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 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). Средний дневной заработок для оплаты отпусков выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

4.14. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до начала (ст.136 ТК РФ).

4.15. В случае задержки заработной платы по вине работодателя производить начисление денежной компенсации в бесспорном порядке каждый день за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установления срока выплаты (ст.236 ТК РФ).

4.16. Выплату заработной платы осуществлять путем перевода денежных средств на лицевые счета сотрудников, открытые в Волгоградском отделении № 8621 ОАО «Сбербанка России», а в отсутствие лицевого счета в рабочее время через штатного кассира утвержденного приказом директора.

4.17. Табеля учета рабочего времени ведутся лицами, утвержденными приказом директора.

4.18. Проводить взаимные консультации и учитывать мнение Профкома при решении вопросов реализации трудовых прав работников

4.19. Представлять Профкому по требованию информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, в том числе о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий компенсаций работников

4.20. Привлекать Профком:

- к пересмотру и установлению норм нагрузки конкретным работникам.
- к проведению анализа имеющегося уровня оплаты труда с результатами финансово – хозяйственной деятельности учреждения. О результатах информировать трудовой коллектив

4.21. Производить оплату трех первых дней пособия по временной нетрудоспособности за счет фонда оплаты труда

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

5.Работодатель:

5.1. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комитеты (комиссии) по охране труда. Выделяет помещения. Предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение.

Оказывает помощь в работе по охране труда лицам ответственным за охрану труда и избранным на эту должность в отделениях и подразделениях предприятия. Организует их обучение по охране труда за счет средств организации (или за счет средств Фонда социального страхования РФ), представляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. №-10 ФЗ.

5.2. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в организации, совместно с профкомом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

5.3. Совместно с профкомом разрабатывает соглашения по охране труда и техники безопасности, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

5.4. Организует проведение поэтапной аттестации рабочих мест по условиям труда с участием представителей профкома.

При несоответствии рабочего места по итогам аттестации гигиеническим требованиям, и признанным условно аттестованным, разрабатывает с профкомом План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте. Совместно с профкомом разрабатывает и устанавливает дополнительные льготы за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством. (по аттестации рабочих мест).

5.5. Проводит за счет средств организации обязательное обучение и аттестацию работников, а в определенных случаях, предусмотренных нормативными актами, стажировку по охране труда на рабочих местах.

5.6. Обеспечивает сотрудников, за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами, спец. одеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку (чистку).

5.7. Обеспечивает участие профкома в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным