

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственное бюджетное
учреждение здравоохранения
«Новокубанская центральная
районная больница»
министерства здравоохранения
Краснодарского края

с « 1 » декабря 2022 г. до « 1 » декабря 2025 г.

Руководитель:



(подпись)

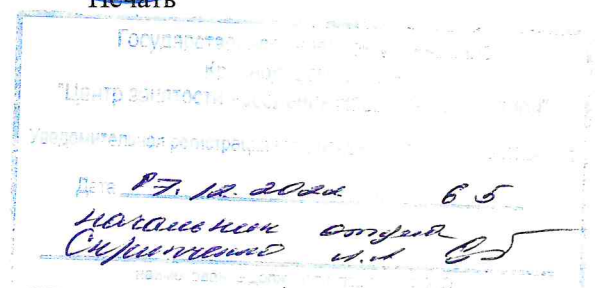
подпись)

Председатель профсоюзного
комитета



(Ф.И.О)

подпись)



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении на основе взаимных интересов Сторон (*статья 40 ТК РФ*).

1.2. Сторонами коллективного договора являются работодатель государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Новокубанская центральная районная больница» министерства здравоохранения Краснодарского края в лице главного врача Жарникова Александра Федоровича, именуемый далее «Работодатель» и работники учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице ее председателя Насыровой Евгении Васильевны именуемая далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (*далее – ТК РФ*), Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, краевым трехсторонним соглашением, отраслевым соглашением, заключенным между Краснодарской краевой организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ и министерством здравоохранения Краснодарского края, и распространяется на всех работников учреждения, в том числе на руководителя учреждения, за исключением случаев, установленных в коллективном договоре.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным и другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждения здравоохранения.

1.5. Нормы соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны для включения в коллективный договор.

1.6. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (*статья 43 ТК РФ*).

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также

расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ, является полномочным представительным органом работников, уполномочивших его общей конференцией (собранием) представлять их интересы при проведении коллективных переговоров с Работодателем по подготовке, заключению или изменению коллективного договора.

1.10. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников учреждения, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.11. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор, в приложения к коллективному договору в течение срока действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с условиями прежнего коллективного договора, регионального, отраслевого соглашений и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения в коллективный договор, в приложения к коллективному договору оформляются протоколом и доводятся до сведения работников учреждения в течение 10 рабочих дней.

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.14. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже двух раз в год.

1.15. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

1.16. При принятии решений по социально-трудовым вопросам Работодатель обязуется предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.17. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, и настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.18. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.19. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (*статья 15 ТК РФ*).

Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям статьи 57 ТК РФ, а форма трудового договора соответствовать примерной форме трудового договора, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие сведения и условия:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя – ГБУЗ Новокубанская ЦРБ;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика (ГБУЗ Новокубанская ЦРБ);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора;
- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в обособленном структурном подразделении ГБУЗ Новокубанская ЦРБ, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, соответствующих наименований и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, или соответствующим положениям профессиональных стандартов; 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 в ГБУЗ Новокубанская ЦРБ);
- гарантии и компенсации за 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);
- условия труда на рабочем месте;
- 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.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.3. Работодатель обязуется оформлять с работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства. Трудовой договор оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, данным коллективным договором, иными соглашениями являются недействительными и не могут применяться.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (*статья 60 ТК РФ*).

2.4. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.5. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания для всех работников не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя – не более шести месяцев.

2.6. Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение (категории работников указанные в статьях 70 и 207 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.7. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по заявлению работника (*статья 80 ТК РФ*).

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется статьей 81 ТК РФ.

2.9. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем в письменной форме, являющегося неотъемлемой частью трудового договора.

2.10. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», статьями 178 – 181 ТК РФ, а также Отраслевым соглашением.

2.11. Работодатель обязуется:

2.11.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом профессиональной этики медицинского работника здравоохранения Краснодарского края и иными локальными нормативными актами, действующими в организации; содействовать работникам, поступающим на работу, ознакомиться с деятельностью первичной профсоюзной организации; не препятствовать работникам в реализации их права на вступление в Профсоюз.

2.11.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменять определенные сторонами условия трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (*статьи 72 – 74 ТК РФ*).

2.11.3. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу сохранять за ним средний заработок в течение одного месяца со дня перевода (*статья 182 ТК РФ*).

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4-х месяцев, отстранить от работы, если соответствующая работа у работодателя отсутствует.

При переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, сохранять средний заработок до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до его выздоровления.

2.11.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в учреждении предложить работнику все имеющиеся вакантные должности, соответствующие его квалификации, в том числе и в другой местности (филиале, обособленных структурных подразделениях), если работник не согласен работать в новых условиях (*статья 74 ТК РФ*).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (*статья 74 ТК РФ*).

2.12. Профсоюзный комитет обязуется:

2.12.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.12.2. Представлять в установленные сроки свое согласие (несогласие) при расторжении по инициативе Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (*статья 373 ТК РФ*).

2.12.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Оплату труда работников учреждения производить в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУЗ Новокубанская ЦРБ (далее по тексту – Положение).

3.1.2. Разрабатывать Положение в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30.08.2017 г. № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края».

Локальные нормативные акты, регламентирующие вопросы оплаты труда

работников, принимать по согласованию с Профсоюзным комитетом в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ.

При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации.

3.1.3. Обеспечить заключение (оформление) с работниками трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам), которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленный за выполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и в др. случаях);
- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера и определения их размеров на основании показателей и критериев, установленных в учреждении.

3.1.4. Определять размер заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно по каждой из должностей.

Оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени.

Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, применять повременную форму оплаты труда за фактически отработанные часы в календарном месяце, исходя из часовой ставки. По окончании учетного периода (календарного месяца) оплачивать дополнительно в соответствии с действующим законодательством и подпунктом 3.1.6.6 данного раздела коллективного договора часы работы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период (календарный месяц), на основании табеля учета использования рабочего времени, докладных записок руководителей структурных подразделений и приказа руководителя.

Если в календарном месяце графиком сменности (работы) работнику запланирована работа общей продолжительностью менее чем установлена месячная норма рабочего времени по занимаемой должности (профессии), то причиной неисполнения работником трудовых (должностных) обязанностей является вина работодателя. В данном случае за неотработанное по вине работодателя время производить работнику оплату в размере средней заработной платы (*часть 1 статьи 155 ТК РФ, Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за 3 квартал 2017 г., утвержденный Рострудом*).

3.1.5. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения в соответствии с приложением № 1 к Положению.

3.1.6. Устанавливать работникам выплаты компенсационного характера:

3.1.6.1. За работу с вредными или опасными условиями труда – Перечень подразделений и должностей работников учреждения и размеры выплаты определены приложениями № 2, № 6 к Положению.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективным договором, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом условий пункта 3 статьи 15 федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении

изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием федерального закона «О специальной оценке условий труда» и части 4 пункта 4.4 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30.08.2017 г. № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края».

3.1.6.2. За работу в ночное время – Перечень подразделений и должностей работников учреждения и размеры выплаты определены приложением № 7 к Положению.

3.1.6.3. За работу в сельской местности специалистам учреждения (в том числе руководителю и его заместителям, главной медицинской сестре (главной акушерке, главному фельдшеру), главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера, руководителям структурных подразделений и их заместителям) или структурных подразделений учреждения, расположенных в сельской местности, выплату в размере 25 % к должностным окладам, ставкам заработной платы (пункт 4.1.4 Положения).

3.1.6.4. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.6.5. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

- сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части 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.

В соответствии с постановлением Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 г. № 26-П при привлечении работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени выплачивать работникам все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха.

За часы работы в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени выплаты компенсационного характера за выполнение работником наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (*статья 60.2 ТК РФ*) производить, если работник в выходной или нерабочий праздничный день выполнял дополнительную работу.

В тех случаях, когда по желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха:

- устанавливать выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), а день отдыха оплате не подлежит, если работник использует день отдыха в том календарном месяце, в котором осуществлялась работа в выходной или нерабочий праздничный день;
- устанавливать выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если она производилась сверх установленной месячной нормы рабочего времени, а оплату труда за календарный месяц, в котором предоставляется день отдыха, производить в

полном размере, если день отдыха работник использует в другом календарном месяце.

Предоставлять работнику другой день отдыха взамен отработанного времени в выходной или нерабочий праздничный день на основании письменного заявления работника. Дату другого дня отдыха определять по соглашению сторон трудового договора.

Предоставлять работнику полный день отдыха вне зависимости от количества отработанных часов в выходной или нерабочий праздничный день.

3.1.6.6. За сверхурочную работу – за первые два часа сверхурочной работы в полуторном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы) и в двойном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы) за последующие часы сверхурочной работы, а также в одинарном размере выплаты стимулирующего и компенсационного характера, установленные работнику трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), предусмотренные системой оплаты труда, если сверхурочная работа не компенсировалась предоставлением другого времени отдыха, на основании постановления Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 г. № 26-П.

При суммированном учете рабочего времени подсчет часов сверхурочной работы ведется после окончания учетного периода (календарного месяца). В этом случае два часа работы сверх установленной продолжительности рабочего времени за учетный период (календарный месяц) оплачиваются в полуторном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы), а за остальные часы – в двойном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы).

За часы сверхурочной работы выплаты компенсационного характера за выполнение работником наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (*статья 60.2 ТК РФ*) производить, если работник выполнял дополнительную работу и в сверхурочное время.

3.1.6.7. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (Радоница и др.):

- месячную норму рабочего времени не сокращать;
- заработную плату работникам, которые были освобождены от работы в установленный на территории Краснодарского края нерабочий день, начислять пропорционально отработанному времени, а дополнительный нерабочий день оплачивать в размере средней заработной платы;
- работникам, которые осуществляли работу в установленный на территории Краснодарского края нерабочий день, оплату за работу в такой день производить в соответствии со *статьей 153 ТК РФ* и *подпунктом 3.1.6.5 данного раздела коллективного договора*.

3.1.6.8. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами – Перечень подразделений и должностей работников учреждения и размеры выплаты определены приложением № 11 к Положению.

3.1.6.9. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад (должностной оклад) и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

3.1.7. Устанавливать работникам выплаты стимулирующего характера:

3.1.7.1. За наличие квалификационной категории в размерах и порядке, определенных приложением № 3 к Положению.

При определении права работника на установление надбавки за наличие квалификационной категории учитывать:

- для специалистов со средним и высшим медицинским и фармацевтическим образованием – порядок, определенный приложением № 3 к Положению;

- для врачей – руководителей структурными подразделениями государственного учреждения здравоохранения, которые состоят из нескольких отделений, отделов и др. (например, поликлиника ЦРБ, участковая больница и др.) – квалификационную категорию по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности, соответствующей профилю одного из отделений (отделов и др.) или медицинской услуге, оказываемой структурным подразделением;

- для специалистов, занимающих должности специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием (раздел 1.3 Номенклатуры, утверждённой приказом Минздрава РФ от 20.12.2012 г. № 1183н), – квалификационную категорию, соответствующую занимаемой должности работника;

- для логопедов – квалификационную категорию, соответствующую занимаемой должности работника.

3.1.7.2. За наличие ученой степени, почетных званий – по каждому основанию отдельно, в размерах и порядке, определенных приложением № 5 к Положению.

3.1.7.3. За выслугу лет в размерах и порядке, определенных приложением № 4 к Положению.

3.1.7.4. В целях поощрения за выполненную работу в пределах ассигнований, направляемых на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, персональные выплаты к окладу (должностному окладу, ставке), премиальные выплаты по итогам работы, выплаты за качество выполняемых работ.

Условия установления выплат стимулирующего характера (выплата за

интенсивность и высокие результаты работы, персональная выплата к окладу работника, премиальные выплаты по итогам работы, выплата за качество выполняемых работ) определены приложениями № 8, № 9, № 10 к Положению.

Размер выплат определять по согласованию с представительным органом работников для каждого работника по результатам его труда в соответствии с разработанными критериями оценки деятельности работников и методики определения размера выплат стимулирующего характера.

Производить распределение стимулирующих выплат по критериям оценки деятельности работников 2-уровневой комиссией, утвержденной приказом руководителя:

1 уровень – структурное подразделение, формируется из 3 и более человек: руководитель структурного подразделения, старшая медицинская сестра, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации и др.

Функции комиссии:

- оценивает выполнение работниками структурного подразделения показателей эффективности;
- оформляет решение комиссии протоколом (или другим установленным в учреждении документом);
- знакомит под роспись работников с оценкой их работы.

2 уровень – центральная комиссия учреждения, формируется из 5 и более человек: руководитель (или его заместитель) учреждения, экономист, бухгалтер, специалист отдела кадров, председатель первичной профсоюзной организации и др.

Функции комиссии:

- распределяет стимулирующие выплаты по структурным подразделениям и по общебольничному персоналу;
- определяет размер стимулирующей выплаты заместителям главного врача, заведующим отделениями, работникам, не входящим в структурные подразделения;
- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев эффективности их деятельности;
- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат.

3.1.7.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 3.1.7.1 – 3.1.7.4 данного раздела коллективного договора, начисляются на оклад (должностной оклад) и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

3.1.7.6. Руководители организаций могут устанавливать персональный повышающий коэффициент к должностному окладу медицинского работника за наставничество. Порядок, критерии и размер его установления определяются локальным нормативным актом Организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу за наставничество может быть установлен медицинскому работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки в пределах фона оплаты труда

медицинской организации, сформированного из всех источников, разрешенных законодательством Российской Федерации.

Расходы на выплаты стимулирующего характера в виде персонального повышающего коэффициента за наставничество и начисления на выплаты по оплате труда рекомендуется производить:

- работникам, участвующим в практической подготовке молодых специалистов, состоящих в трудовых отношениях с медицинской организацией,
- за счет средств того источника финансирования, за счет которого содержится должность;

- работникам, участвующим в практической подготовке обучающихся, врачей-ординаторов, - за счет средств предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

3.1.8. По согласованию с Профсоюзным комитетом премировать работников за счет средств учреждения в пределах фонда оплаты труда при присвоении почётных званий «Заслуженный ...», «Народный ...», «Почётный ...», награжденных нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, Почетной грамотой министерства здравоохранения Краснодарского края или которым объявлена Благодарность министра здравоохранения Краснодарского края, другими ведомственными знаками отличия в труде.

Размер премии определен с учетом иерархии наград в приложении № 9 к Положению.

3.1.9. Выплачивать лицам, удостоенным почетного звания «Заслуженный работник здравоохранения Кубани», «Заслуженный работник здравоохранения Краснодарского края», единовременное денежное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (начисленной за счёт средств краевого бюджета и средств территориального фонда обязательного медицинского страхования):

- при присвоении почетного звания;
- при увольнении в связи с уходом на пенсию (впервые).

Единовременное денежное вознаграждение выплачивать по основной должности или по желанию работника на основании письменного заявления по должности, занимаемой в порядке внешнего совместительства, если основным местом работы работника не является государственное учреждение здравоохранения министерства здравоохранения Краснодарского края и единовременное денежное вознаграждение работнику по основному месту работы не выплачивалось.

3.1.10. Устанавливать месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Устанавливать месячную заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному времени, если работник работает на полную ставку, но по каким-либо причинам не отработал месячную норму рабочего времени (например, болел, находился в

отпуске и др.), или работает в режиме неполного рабочего времени, или на условиях совместительства.

Устанавливать сверх минимального размера оплаты труда выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (*статья 151 ТК РФ*);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (*статьи 152 и 153 ТК РФ, постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П*);

- за работу в ночное время (*статья 154 ТК РФ, постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П*);

- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени (*статья 147 ТК РФ, постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П*).

3.1.11. Обеспечить своевременную выплату заработной платы работникам в месте выполнения ими работы либо перечислять на указанный работником счет в банке в следующие сроки:

- за первую половину календарного месяца 25 числа текущего месяца (не позднее 30 числа);

- за вторую половину месяца 10 числа месяца, следующего за расчетным (не позднее 15 числа), – окончательный расчет за отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Минимальный размер заработной платы за первую половину месяца не может быть ниже части оклада (должностного оклада) и постоянных выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных работнику трудовым договором, за фактически отработанное время в этом периоде.

Выплаты стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, персональные выплаты, премиальные выплаты по итогам работы за месяц, выплаты за качество выполняемых работ) устанавливаются работникам по итогам работы за календарный месяц и выплачиваются в установленный срок выплаты заработной платы.

Премиальные выплаты по итогам работы за период времени более чем за месяц, производятся на основании приказа руководителя в установленный в учреждении срок выплаты заработной платы.

Заработную плату за время отпуска перечислить (выплатить) не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150

действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно независимо от наличия вины работодателя. При неполной выплате заработной платы в установленный срок и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (*статья 236 ТК РФ*).

3.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, выслуги лет, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня издания приказа аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки РФ (Министерством науки и высшего образования РФ) решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда, в том числе установление выплат стимулирующего характера или изменение их размера, 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.

3.3. Работникам может оказываться материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда и за счет средств от приносящей доход деятельности. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.

3.4. Профсоюзный комитет обязуется:

3.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъекта Российской Федерации, Отраслевого соглашения, коллективного договора в части оплаты труда работников.

3.4.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

3.4.3. В сроки, установленные статьёй 372 ТК РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда и направлять работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

3.4.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда.

3.4.5. Воспользоваться, в случае необходимости, правом, предоставленным трудовым законодательством Российской Федерации, на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без согласования с Профсоюзным комитетом.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение к коллективному договору № 1).

Режим рабочего времени предусматривает:

- продолжительность рабочей недели (в часах);
- число смен в сутки;
- продолжительность ежедневной работы (смены);
- время начала и окончания работы, в том числе при сменной работе;
- время перерыва в работе;
- установление пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, шестидневной рабочей недели с одним выходным днем; рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- чередование рабочих и нерабочих дней.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка, в том числе при неполном рабочем времени (рабочей недели, рабочем дне (смене), режим рабочего времени определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (*статья 91 ТК РФ*).

Медицинским работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Если руководитель учреждения, заместители руководителя, главная медицинская сестра (главная акушерка, главный фельдшер) в соответствии со своими трудовыми (должностными) обязанностями, осуществляют медицинскую деятельность, то им устанавливается продолжительность рабочей недели как медицинским работникам, если меньшая продолжительность

рабочего времени не предусмотрена другими нормативными правовыми актами.

Заведующим структурными подразделениями учреждения – врачам, устанавливается продолжительность рабочей недели такой же продолжительности, как и для врачебного персонала возглавляемого подразделения (за исключением врачей, ведущих исключительно амбулаторный прием больных).

4.3. Продолжительность рабочей недели (в часах) определяется в Правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии с:

- постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» – независимо от результатов специальной оценки условий труда;

- постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. №298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» – по результатам специальной оценки условий труда (подкласс 3.3, 3.4 или класс 4);

- совместным приказом от 30.05.2003 г. Министерства здравоохранения Российской Федерации № 225, Министерства обороны Российской Федерации № 194, Министерства внутренних дел Российской Федерации № 363, Министерства юстиции Российской Федерации № 126, Министерства образования Российской Федерации № 2330, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации № 777, Федеральной пограничной службы Российской Федерации № 292 «Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда»;

- другими нормативными правовыми актами о продолжительности рабочего времени.

4.4. Продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, а также по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 1 января 2014 г., отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, устанавливается не более 36 часов в неделю.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочей недели может быть увеличена до 40 часов при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. В этом случае за часы работы сверх установленной продолжительности рабочей недели работнику выплачивается денежная компенсация в размере двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) с учётом условий, определённых абзацами пять и

шесть подпункта 3.1.6.5 раздела III «Оплата труда» коллективного договора (пункт 4.1.3. раздела 4 «Рабочее время» Отраслевого соглашения между Краснодарской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ и министерством здравоохранения Краснодарского края на 2020-2022 гг.).

4.5. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (класс 4), максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов (часть 2 статьи 94 ТК РФ).

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, и при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной статьёй 92 ТК РФ, в соответствии с подпунктом 4.1.4 Отраслевого соглашения продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена и составлять:

- при 36-часовой рабочей неделе – 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 8 часов.

4.6. Работникам, являющимся инвалидами первой или второй группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели 35 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

4.7. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели 36 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

4.8. В соответствии с подпунктом 4.1.5 Отраслевого соглашения, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учётным периодом один календарный месяц.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору предусматривается условие работы работника в порядке суммированного учета рабочего времени.

Баланс рабочего времени для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, определяется на общих основаниях и корректируется (уменьшается) в случаях использования работником в учетном периоде отпуска, временной нетрудоспособности и др. случаях.

Работа в режиме суммированного учёта рабочего времени осуществляется работниками на основании графика работы, согласованного с Профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ.

Графики работы доводятся до сведения работников под роспись не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Порядок введения суммированного учёта рабочего времени, перечень должностей работников и структурных подразделений, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени, продолжительность непрерывной работы и установление выходных дней определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.9. Работникам, для которых применяется суммированный учет рабочего времени, разрешается устанавливать продолжительность непрерывной работы до 24 часов, кроме несовершеннолетних работников, водителей автотранспорта и работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени (подкласс 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4).

В каждом конкретном случае вопрос об установлении тому или иному работнику продолжительности непрерывной работы до 24 часов должен решаться с согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, и Профсоюзного комитета.

4.10. Режим рабочего времени водителей регламентируется приказом Минтранса России от 16.10.2020 г. № 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) водителей не может превышать 10 часов. Водителям, осуществляющим перевозки для учреждений здравоохранения, перевозки на служебных легковых автомобилях при обслуживании руководителя организации продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов в случае, если общая продолжительность управления автомобилем в течение периода ежедневной работы (смены) не превышает 9 часов.

Время управления автомобилем в течение периода времени, не превышающего 24 часов, после завершения ежедневного (междусменного) отдыха или еженедельного отдыха и началом следующего ежедневного (междусменного) отдыха или еженедельного отдыха, не должно превышать 9 часов. Допускается увеличение этого времени до 10 часов, но не более двух раз в течение календарной недели.

При достижении времени управления автомобилем, предусмотренного абзацем 3 настоящего пункта, водитель вправе увеличить это время, но не более чем на 2 часа, в целях завершения перевозки и (или) следования к месту стоянки.

Время управления автомобилем в течение одной календарной недели не должно превышать 56 часов, в течение любых двух последовательных календарных недель - 90 часов.

4.11. Работникам может устанавливаться ненормированный рабочий день. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой) (*статья 101 ТК РФ*).

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени по распоряжению работодателя.

4.12. Для работников, которым установлена сменная работа, продолжительность рабочего времени определяется графиком сменности. Графики сменности составляются в целом на календарный месяц, утверждаются по согласованию с Профсоюзным комитетом и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

В графике сменности работа по совместительству планируется отдельно, учитывая то, что работа по совместительству выполняется в свободное от основной работы время.

В пределах установленной нормы рабочего времени по занимаемой должности (раздельно по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства) работники не могут привлекаться к работе в течение двух смен подряд.

4.13. В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам учреждения с их согласия может устанавливаться дежурство на дому – пребывание медицинского работника дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

Перечень должностей медицинских работников, которым вводятся дежурства на дому в пределах установленной продолжительности рабочего времени по занимаемой работником должности определен Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение к коллективному договору № 1).

Дежурство на дому может устанавливаться как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства.

Медицинским работникам, осуществляющим дежурство на дому, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) устанавливается суммированный учёт рабочего времени.

Время начала и окончания дежурства на дому определяется графиком работы, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником, время дежурства на дому учитывается в размере 1/2 часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому.

В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере фактически затраченного времени на оказание медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно.

При этом время дежурства на дому в учетном периоде корректируется таким образом, чтобы общая продолжительность рабочего времени медицинского работника с учетом времени дежурства на дому, учитываемого в размере 1/2 часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому, не превышала норму рабочего времени за учётный период (календарный месяц), установленную по занимаемой работником должности (основной и (или) по совместительству).

Порядок учета времени следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно устанавливается локальным нормативным актом по согласованию с Профсоюзным комитетом.

4.14. Работодатель обязуется:

4.14.1. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- работника – инвалида;
- одного из родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (*статья 93 ТК РФ*).

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного Работодателя.

4.14.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени по инициативе Работодателя за 2 месяца и за 3 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда в учреждении (структурном подразделении) (*статья 74 ТК РФ*).

4.14.3. Продолжительность работы (смены) в ночное время для всех работников учреждения уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.

4.14.4. Не привлекать к работе в ночное время:

- беременных женщин;
- работников, не достигших возраста 18 лет (*статья 96 ТК РФ*).

Привлекать к работе в ночное время только с письменного согласия работников, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их в письменной форме со своим правом отказаться от работы в ночное время:

- работников-инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- работников, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- опекунов детей в возрасте до 14 лет;
- сотрудников с детьми до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- родителей трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.14.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час, в том числе, работающим на условиях совместительства, неполного рабочего времени. При невозможности уменьшить продолжительность рабочего дня (рабочей смены) в предпраздничный день для работников, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, на один час уменьшается месячная норма рабочего времени (на 1 ставку), а работникам, которым установлено неполное рабочее время, совместителям норма рабочего времени за календарный месяц уменьшается пропорционально установленному объёму работы.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка с согласия работника компенсируется оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (*п. 3.1.6.6 раздела III «Оплата труда» коллективного договора*).

4.14.6. Привлекать работника к работе за пределами, установленной ему продолжительности рабочего времени, в случаях:

- выполнения сверхурочной работы (*статья 99 ТК РФ*);
- привлечения к работе в выходные или нерабочие праздничные дни (*статья 113 ТК РФ*);
- установления ненормированного рабочего дня (*статья 101 ТК РФ, постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 09.10.2002 г. № 1155*).

Для работников, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, сверхурочным временем считается количество рабочих часов, отработанных сверх установленной для данного работника продолжительности рабочего времени за учетный период (календарный месяц).

4.14.7. Привлекать работника к сверхурочной работе только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Не привлекать к сверхурочным работам:

- беременных женщин;
- работников, не достигших возраста 18 лет.

Привлекать к сверхурочным работам только с письменного согласия работников, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и после ознакомления их в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочной работы:

- работников-инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- работников, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- опекунов детей в возрасте до 14 лет;
- сотрудников с детьми до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- родителей трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Не привлекать к сверхурочной работе работника более чем на 4 часа в течение двух дней подряд и более чем на 120 часов в год.

4.14.8. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха или нерабочий праздничный день только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, перечисленных в части 3 статьи 113 ТК РФ.

Не привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- беременных женщин (*статья 259 ТК РФ*);
- работников, не достигших возраста 18 лет (*статья 268 ТК РФ*).

Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их под роспись со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работников-инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- опекунов детей в возрасте до 14 лет;
- призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- родителей трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Работа в нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени не учитывается как сверхурочная работа и подлежит оплате, как работа в нерабочие праздничные дни в соответствии с *подпунктом 3.1.6.5 раздела III «Оплата труда» коллективного договора*.

4.14.9. Привлекать к работе работников, которым установлен ненормированный рабочий день, можно как до начала рабочего дня (смены), так и после его окончания.

Количество и продолжительность рабочих дней (смен) по графику работы (графику сменности) при ненормированном рабочем дне определять исходя из общеустановленной продолжительности рабочей недели по данной должности.

Дни еженедельного отдыха (выходные дни), нерабочие праздничные дни предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем на общих основаниях.

Перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день, определен Правилами внутреннего трудового распорядка и приложением № 3 к коллективному договору.

V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

5.1. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (*статьи 114, 115 ТК РФ*).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время рабочего года (*статья 267 ТК РФ*).

Работникам-инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

Педагогическим работникам ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (*при наличии в учреждении лицензии на образовательную деятельность*).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков.

5.2. Если работнику своевременно не будет произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести его на другой срок.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым по согласованию с Профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до наступления календарного года (*статья 123 ТК РФ*).

При переносе срока отпуска на другое время с согласия работника и руководителя структурного подразделения в график отпусков с разрешения Работодателя вносятся соответствующие изменения. Перенос отпуска производится на основании документа, составленного в произвольной форме.

Отзыв из отпуска производится только с письменного согласия работника. 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.

Не допускается отзыв из отпуска:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет;
- работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.4. В соответствии с действующим законодательством предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

5.4.1. За ненормированный рабочий день продолжительностью согласно приложению к коллективному договору № 3 (*статья 119 ТК РФ*); 5.4.2. Условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

5.4.2.1. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, рабочие места которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда, устанавливается не ниже предусмотренной Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22 в переводе на календарные дни (например, 6 рабочих дней соответствуют 7 календарным дням, 12 рабочих дней – 14 календарным дням, 18 рабочих дней – 21 календарному дню).

5.4.2.2. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, устанавливается постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

Продолжительность дополнительного отпуска для данных медицинских работников не зависит от степени вредности на рабочем месте, предоставляется по результатам специальной оценки условий труда при установлении вредных или опасных условий труда (подкласс 3.1. – 3.4. или класс 4).

5.4.2.3. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора (приложение к коллективному договору № 2).

5.4.2.4. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (за вредные или

опасные условия труда), которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в размере средней заработной платы, исчисленной в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ.

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

5.4.3. Продолжительностью 3 календарных дня за непрерывную работу свыше трех лет в следующих должностях:

- врачам и среднему медицинскому персоналу участковых больниц, амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов;
- врачам-терапевтам и педиатрам участковым, медицинским сестрам терапевтических и педиатрических участков поликлиник, заведующим - врачам терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник; врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);
- врачам, среднему медицинскому персоналу и водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи.

Стаж работы считается непрерывным при поступлении работника на работу в учреждение здравоохранения:

- не позднее одного месяца со дня увольнения по собственному желанию из учреждения здравоохранения;
- не позднее трех месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения здравоохранения (подразделения);
- с сокращением численности или штата работников в учреждении здравоохранения;
- независимо от продолжительности перерыва в работе гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения; женам (мужьям) военнослужащих, уволившимся с работы по собственному желанию из учреждений здравоохранения в связи с переводом мужа (жены) — военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы или из органов внутренних дел;
- работникам, которые уволились в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящиеся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет при поступлении на работу в учреждение здравоохранения до достижения ребенком указанного возраста и предъявлении свидетельства о рождении ребенка, документа, подтверждающего инвалидность (для ребенка-инвалида).

В стаж непрерывной работы для предоставления отпуска взаимно засчитывается работа в вышеуказанных организациях (структурных подразделениях) и в должностях.

5.4.4. Получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы продолжительностью 14 календарных дней.

5.4.5. За счет средств работодателя установить дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней председателю профсоюзного комитета, не освобожденному от основной работы, и членам профсоюзного комитета, за выполнение общественной работы в интересах работников-членов профсоюза по решению профсоюзного комитета.

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (*статья 120 ТК РФ*).

5.6. По согласованию с работодателем часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением выплаты за неиспользованные отпуска при увольнении, а также в случаях, предусмотренных статьями 117, 126 ТК РФ.

5.7. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (как основные, так и дополнительные). Компенсация за неиспользованный основной отпуск выплачивается полностью, если в рабочем году работник отработал не менее 11 месяцев.

Полную компенсацию получают также работники, проработавшие от 5 ½ до 11 месяцев, если они увольняются в следствии:

- ликвидации организации или отдельных ее частей;
- сокращения штатов или численности, а также реорганизации или временной приостановки работ;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

В остальных случаях, если рабочий год работником отработан не полностью, то работники получают пропорциональную компенсацию:

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета 2,33 календарных дня (28 дней: 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц;

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется из расчета 2,58 календарных дня (31 день: 12 месяцев);

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам-инвалидам предоставляется из расчета 2,5 календарных дня (30 дней: 12 месяцев);

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск педагогическим работникам учреждений здравоохранения предоставляется из расчета 4,67 календарных дня (56 дней: 12 месяцев).

Полными месяцами считаются те месяцы, в которых работник отработал 15 и более календарных дней.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Предоставлять ежегодные отпуска в удобное время на основании письменного заявления работника, предоставленному работодателю до составления графика отпусков:

- лицам, моложе 18 лет;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства;
- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в данном учреждении;
- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в данном учреждении;
- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;
- работникам, которым присвоено почетное звание «Народный ...» или «Заслуженный...», как Российской Федерации, так и Кубани (Краснодарского края);
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);
- работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы и участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- инвалидам войны, ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам

боевых действий на территории других государств;

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет (до достижения младшим из детей возраста 14 лет).

5.8.2. Предоставлять работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

По письменному заявлению работника Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- со свадьбой самого работника – до 5 календарных дней;
- со свадьбой детей – до 5 календарных дней;
- со смертью близких родственников – до 5 календарных дней;
- в случаях рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам погибших военнослужащих – до 14 календарных дней в году;
- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный работник здравоохранения Кубани», «Заслуженный работник здравоохранения Краснодарского края» – до 1 месяца в году;
- женщинам, работающим в сельской местности – 1 день в месяц;
- работникам, работающим по совместительству на период учебного отпуска по основной должности;
- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, сдачи итоговых экзаменов;
- работникам, работающим по совместительству, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы (*статья 286 ТК РФ*).

5.8.3. Предоставлять работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году в удобное для работника время (*статья 263 ТК РФ*):

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет;
- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей;

- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

5.8.4. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка, в соответствии со статьями 255 – 257 ТК РФ.

5.8.5. В соответствии со статьей 262 ТК РФ предоставлять работающим родителям (опекуну, попечителю) 4 дополнительных выходных дня в месяц с сохранением среднего дневного заработка для ухода за детьми-инвалидами, которые могут быть использованы одним из родителей, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

При установлении работнику суммированного учета рабочего времени и продолжительности рабочей смены больше, чем нормальная, средний дневной заработок сохраняется за нормальную продолжительность рабочего дня (8 часов). При этом работник освобождается от работы на полную рабочую смену.

5.9. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (*статья 108 ТК РФ*).

Перечень должностей работников и структурных подразделений учреждения, где по производственной необходимости предоставление перерыва невозможно, определен приложением к коллективному договору № 4.

5.10. Профсоюзный комитет обязуется:

5.10.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора и соглашений (*статья 370 ТК РФ*).

5.10.2. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.10.3. Согласовывать график отпусков.

5.10.4. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- оборудование и обеспечение работы кабинетов и уголков по охране труда;
- каждое структурное подразделение комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;
- ежемесячное проведение во всех подразделениях Дня охраны труда (*постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 г. № 554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»*);
- работу службы охраны труда, не допускать сокращения специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников;
- назначение ответственных за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, за безопасную эксплуатацию машин и оборудования, за выполнение работ повышенной опасности, из числа должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда;
- внедрение программы «нулевого травматизма», разработанной в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края.

6.3. Стороны создают совместную комиссию по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и представителей первичной профсоюзной организации, организуют его работу.

Комиссия по охране труда:

- разрабатывает программу совместных действий по улучшению условий и охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

6.4. На рабочих местах в организации в сроки, установленные действующим законодательством, проводится специальная оценка условий труда.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включается представитель (представители) первичной профсоюзной организации.

При наличии мотивированного мнения профкома работодатель обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

По результатам СОУТ работодатель совместно с профсоюзной организацией разрабатывает план мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие требованиям норм и правил по охране труда.

6.5. Работодатель устанавливает порядок реализации мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- а) выявление (идентификация) опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

При идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков работодателем изучаются и рассматриваются: результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдение норм и требований охраны труда; инструкции по охране труда; техническая документация; опрос работников о выявленных ими источниках опасностей и др.

Все выявленные и оцененные риски подлежат управлению. На основании полученных результатов уровня профессиональных рисков разрабатываются и рассматриваются возможности снижения профессиональных рисков путём устранения риска, замены одних рисков другими, менее значимыми; применения технических средств для снижения рисков, применения средств индивидуальной защиты и др.

6.6. Работодатель и Профсоюзный комитет разрабатывают соглашение по охране труда в соответствии с перечнем, утвержденным приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 771н (приложение к коллективному договору № 7).

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществляется за счет средств Работодателя в размере, не менее установленного статьей 225 ТК РФ.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Стороны принимают меры для получения разрешения от филиала регионального отделения Фонда социального страхования на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.7.2. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников к выполнению поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (*статьи 214, 220 ТК РФ*).

6.7.3. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу:

- прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) (приложение к коллективному договору № 8) (*постановление Минтруда РФ от 29.12.1997 г. № 68*);

- санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей (приложение к коллективному договору № 8) (*приказ Минздрава СССР от 29.01.1988 г. № 65*).

Обеспечить уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ.

Информировать работников о полагающихся СИЗ.

С учетом мнения профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения рассматривать возможность приобретения для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (*Приказ*

Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»).

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой (*статья 216.1 ТК РФ*).

6.7.4. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организации в соответствии с требованиями охраны труда.

В этих целях по установленным нормам работодатель оборудует:

- санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха и психологической разгрузки в рабочее время, помещения для стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезвреживания специальной одежды и обуви);

- помещения для приема пищи;

- санитарные посты с аптечками, укомплектованными медицинскими изделиями для оказания первой помощи работникам (*статья 216.3 ТК РФ*).

6.7.5. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, следующие гарантии и компенсации:

- оформление на льготную пенсию в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (приложение к коллективному договору № 13);

- молоко и другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей согласно приложению к коллективному договору № 11;

- смывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и должностей согласно приложению к коллективному договору № 9. В трудовых договорах работников указывать нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств (*п. 9 приложения № 2 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н*). Вести учет выдачи смывающих и обезвреживающих средств в личных карточках работников.

6.5.5. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, следующие гарантии и компенсации:

- а) досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ "О страховых пенсиях";

- б) дополнительный отпуск в соответствии со ст.117 ТК РФ по перечням профессий и должностей согласно приложению № 2;

- в) сокращенный рабочий день в соответствии со ст.92 ТК РФ по перечням профессий и должностей согласно приложению № 12;

- г) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.147 ТК РФ по перечню профессий и должностей согласно приложению № 5;

д) молоко и другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей согласно приложению № 11. Замену молока денежной компенсацией разрешается при наличии письменного заявления работника по нормам и в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;

е) смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно приложению № 9.

6.7.6. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (*статья 157 ТК РФ*).

Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (*статья 216.1 ТК РФ*).

За работником сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (*статья 216 ТК РФ, статья 15 закона Краснодарского края «Об охране труда»*).

6.7.7. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников. Своевременно расследовать несчастные случаи на производстве с участием представителей профсоюзного комитета и уполномоченных по охране труда, вести учет и анализ несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, оказывать первую помощь пострадавшим.

6.7.8. Письменно информировать Краснодарскую краевую организацию Профсоюза об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях и их последствиях в течение суток и о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев (*статья 228 ТК РФ*).

6.7.9. Обеспечить работникам прохождение диспансеризации в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья.

На время диспансеризации работники освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

Категория работников	Периодичность прохождения диспансеризации	Количество дней прохождения диспансеризации
Работники в возрасте до сорока лет	1 раз в три года	1 рабочий день
Работники, достигшие возраста сорок лет	1 раз в год	1 рабочий день
Работники – предпенсионеры (не достигшие	1 раз в год	2 рабочих дня

возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста (с учетом переходного периода)); работники - пенсионеры (являются получателями пенсии по старости (за выслугу лет))		
---	--	--

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, день (дни) освобождения от работы согласовывает с Работодателем.

Результаты рассмотрения заявления работника Работодатель оформляет в виде резолюции на заявлении.

Работник обязан подтвердить, что проходил диспансеризацию в день (дни) освобождения от работы справкой из медицинской организации.

6.8. Работодатель и Профсоюзный комитет выделяют средства на возмещение расходов по погребению работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве.

6.9. Работодатель обеспечивает мероприятия по соблюдению требований охраны труда отдельных категорий работающих, в числе которых:

6.9.1. Запрещает прием на работу женщин на участки производства, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы (*приказ Минтруда России от 14.09.2021 г. № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»*).

6.9.2. Обеспечивает условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускает их к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (*ст. 265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163*).

6.9.3. Работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, предоставляет специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время, оборудует помещения для обогрева и отдыха работников (*статья 109 ТК РФ*).

6.9.4. Работникам, выполняющим работы в жаркое время года, обеспечивает на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставляет регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами, при необходимости обеспечивает работников питьевой водой.

6.9.5. Работодатель создает для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и абилитации.

6.9.6. Условия труда женщин в период беременности и кормления ребенка должны соответствовать допустимым условиям труда (*п. 7.1 постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 г. № 40 СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»*).

6.10. Работодатель создает условия для работы уполномоченных

(доверенных) лиц по охране труда Профсоюза. С этой целью, Работодатель:

- проводит их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Фонда социального страхования), обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда;

- предоставляет для выполнения своих обязанностей 2 часов в неделю с оплатой в размере среднего заработка;

- предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (три) календарных дня;

- привлекает к дисциплинарной ответственности, переводит на другую работу или увольняет по инициативе администрации (в течение срока полномочий) только после предварительного согласования с Профсоюзным комитетом;

- по ходатайству Профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшению условий труда награждает знаками отличия организации, применяет другие меры морального поощрения.

6.11. Профсоюзный комитет обязуется:

6.11.1. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением Работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда с привлечением внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда (*статья 370 ТК РФ*).

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда выдают Работодателю обязательные для рассмотрения представления и предложения об устранении выявленных нарушений (*статья 370 ТК РФ, статья 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

6.11.2. Организовать работу уполномоченных лиц Профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, по соблюдению работниками требований безопасности.

Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.11.3. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях Профсоюзного комитета, в суде.

6.11.4. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

6.12. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- проводить анализ состояния временной нетрудоспособности в коллективе и причины трудопотерь;

- разрабатывать и осуществлять мероприятия по профилактике производственно-обусловленных заболеваний;

- информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда;
- проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных;
- размещать в помещениях и на территории учреждения, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД;
- не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников.

6.13. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с профсоюзным органом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

VII. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения штатов или численности работников.

Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

Производить сокращение штата работников, только если это связано с экономическими, техническими, организационными факторами осуществления деятельности Организации.

7.3. Работодатель не менее чем за три месяца письменно сообщает Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информирует о его причинах, в том числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (*статья 82 ТК РФ*).

Критерием массового сокращения работников в соответствии с отраслевым соглашением считается, если в течение 30 календарных дней сокращаются:

- 25 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;
- 20-24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;
- 15-19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;
- 5% работников при численности работающих до 300 человек).

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют лица с более высокой производительностью труда и

квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста;
- проработавшие более 10 лет в данном учреждении;
- матери (отцы), имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- имеющие двух и более иждивенцев;
- получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;
- обучающиеся по заочной форме в среднем или высшем учебных заведениях до завершения обучения;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Создавать условия для реализации в учреждении принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

Финансировать мероприятия, направленные на:

- разработку и реализацию программ наставничества и адаптации молодых работников;
- повышение квалификации и (или) профессиональной переподготовки работников, в том числе в возрасте от 25 до 65 лет.

7.5.2. При увольнении работников в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (*статья 180 ТК РФ*);

7.5.3. В соответствии с Федеральным законом от 13.07.2020 г. № 210-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части предоставления гарантий работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации»:

- Работодатель обязан выплатить сотруднику средний заработок за второй месяц или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц;

- если сотрудник в течение 14 рабочих дней с даты увольнения обратился в службу занятости и не был трудоустроен в течение 2 месяцев, то Работодатель должен выплатить средний заработок за третий месяц или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. Взамен выплат среднего заработка за период трудоустройства Работодатель может выплатить единовременную компенсацию в размере двукратного среднего заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме

к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, либо после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.

Работодатель должен выплатить их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства или выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации.

7.5.4. Освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь предоставлять своим работникам, в том числе и работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции.

7.5.5. В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств учреждения меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

7.5.6. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;
- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), в том числе и в другой местности (*статья 180 ТК РФ*);
- по согласованию с Профсоюзным комитетом вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массового сокращения рабочих мест или увольнения работников, в том числе при изменении организационных или технологических условий труда (*статья 74 ТК РФ*);
- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (*п. 3 статьи 81 ТК РФ*), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета (*ч. 3 статьи 82 ТК РФ*);
- обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений — молодым специалистам, прибывшим для работы по предварительным договорам или заявкам.

7.5.7. Обеспечивать направление работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации определять по согласованию с Профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

7.5.8. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование заключать с работником договор в письменной форме.

При направлении Работодателем работника на 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, с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1. Обеспечить защиту социальных гарантий в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.6.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

7.6.3. Предпринимать меры по предотвращению массового сокращения работников, предусмотренные законодательством.

7.6.4. Информировать Краснодарский краевой комитет Профсоюза о всех случаях массового высвобождения работников или введения в учреждении (структурных подразделениях) режима неполного рабочего времени.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (*статья 2 ТК РФ*).

8.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

8.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд.

8.1.4. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.1.5. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины учреждения) и при профзаболевании.

8.1.6. Оказывать материальную помощь работникам по ходатайству Профсоюзного комитета (*при наличии финансовых средств*):

- в связи с семейными обстоятельствами в размере 1000 (одна тысяча) рублей;

- в связи со смертью близких родственников в размере 1000 (одна тысяча) рублей;

- в связи с юбилеем (50,60,70,80 лет) в размере 1000 (одна тысяча) рублей;
- в связи со смертью члена профсоюза в размере 5000 (пять тысяч) рублей.

8.1.7. Обеспечить выполнение действующего законодательства по предоставлению компенсационных выплат на возмещение расходов по оплате жилья, отопления и освещения для работающим и проживающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках или городах, входящих в состав муниципальных районов и проживающим с ними членам семей *(перечислить категорию работников, имеющих право на предоставление вышеуказанных выплат в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края для государственных учреждений здравоохранения)*.

8.1.8. Отчислять денежные средства на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы *(статья 377 ТК РФ)* из средств, полученных от внебюджетной деятельности в пределах заложенной в стоимость платных услуг рентабельности, из расчета 1% фонда оплаты труда внебюджетной деятельности.

8.1.9. Содействовать обеспечению работников путевками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях и организации летнего отдыха и оздоровления детей работников.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций по государственному социальному страхованию *(статья 19 федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)*.

8.2.2. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

IX. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников Стороны коллективного договора договорились:

9.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы.

9.2. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

9.3. Создать Совет молодых специалистов.

9.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.5. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады. Пропагандировать способы и методы организации образа жизни, способствующего физическому, духовно-нравственному оздоровлению работающей молодежи и студентам.

9.6. Консолидировать усилия по противодействию потребления табака, алкоголя, наркотиков.

9.7. Работодатель обязуется:

9.7.1. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.7.2. Выделять целевое финансирование на подготовку молодых специалистов.

9.7.3. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.7.6. Формировать привлекательный образ здорового человека.

9.8. Профсоюзный комитет обязуется:

9.8.1. Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе с молодежью.

9.8.2. Активно использовать законодательную нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

9.8.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

9.8.4. Не допускать установления испытательного срока при приеме на работу для лиц, не достигших возраста 18 лет, и для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения (*статья 70 ТК РФ*).

Х. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

Работодатель обязуется:

10.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления учреждением (*статья 52 ТК РФ, п. 3 статьи 16 федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

10.2. Предоставлять Профсоюзному комитету полную и достоверную информацию по следующим вопросам (*статья 53 ТК РФ, статья 17 федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*):

- экономического положения учреждения;
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм или оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения

условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

10.3. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и права требовать устранения выявленных нарушений (*статья 370 ТК РФ, статья 19 федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

10.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников.

10.5. Принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

10.6. Разрешить в рабочее время выполнять профсоюзные обязанности в интересах коллектива работников профактиву в течение 3 часов в неделю.

10.7. Освобождать от работы, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства, членов Профсоюза, избранных делегатами, для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами Профсоюза, для участия в работе выборных профсоюзных органов, в заседаниях комиссий профсоюзных органов, на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях, проводимых Профсоюзом, до 5 рабочих дней в календарном году.

При проведении мероприятий, организуемых профсоюзными органами, вне места постоянной работы работника - члена Профсоюза, работодатель направляет его в служебную командировку по письменному распоряжению на срок проведения указанных мероприятий с сохранением места работы (должности) и среднего заработка за все рабочие дни, установленные работнику графиком сменности (работы), Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

Другие расходы, связанные с командировкой для участия в мероприятиях, организуемых профсоюзными органами, производятся за счёт средств профсоюзного бюджета.

(*статьи 165 – 167, 170 – 171, 374 ТК РФ, статья 25 федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», подпункты 11.1.11, 11.1.12 Отраслевого соглашения на 2020 – 2022 гг.*)

10.8. Не подвергать дисциплинарному взысканию председателя Профсоюзного комитета и его заместителя без предварительного согласия президиума организации Профсоюза, в котором состоит на учете первичная профсоюзная организация, а также в период их работы в течение двух лет после прекращения полномочий руководителя (заместителя) профсоюзного комитета.

Не подвергать дисциплинарному взысканию председателя профгруппы (профбюро) без предварительного согласия Профсоюзного комитета.

Не подвергать дисциплинарному взысканию работников, являющихся

членами профсоюзного органа (горкома, райкома, крайкома Профсоюза) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, т.е. президиума горкома, райкома, крайкома Профсоюза.

10.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

10.10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы.

(Необходимо определить условия и порядок перечисления денежных средств – статья 377 ТК РФ, п. 4 статьи 28 федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.11. Распространять на работников, освобожденных от работы в связи с избранием на выборную должность в органы Профсоюза, действующие положения о премировании и другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации *(статья 375 ТК РФ, п. 4 статьи 26 федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)*.

10.12. Производить оплату труда председателю первичной профсоюзной организации за счет средств учреждения в размере 2 МРОТ *(статья 377 ТК РФ)*.

10.13. В целях создания условий деятельности профсоюзной организации Работодатель:

10.13.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованное помещение *(кабинет № 46)*, оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), актовый зал для проведения профсоюзных собраний (конференций), организует за свой счет уборку помещения и ремонт оргтехники *(статья 377 ТК РФ, п. 1 статьи 28 федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)*.

10.13.2. Осуществляет подписку за счет учреждения необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзным комитетом.

10.13.3. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзному комитету юридическую базу данных *(вариант «Консультант+» и пр.)* и оплачивает обновление ее содержания.

10.14. Лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации *(статья 378 ТК РФ)*.

XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

11.1. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных

коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (статья 195 ТК РФ, статьи 5.28 – 5.34 КоАП РФ).

11.2. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

11.3. Настоящий коллективный договор подписан в 6 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор с Приложениями принят на конференции (собрании) работников _____ 2022 г.

Представитель Работодателя:

Главный врач
ГБУЗ Новокубанская ЦРБ

А.Ф. Жарников



Представитель работников:

Председатель Профсоюзного
комитета

Е.В. Насырова

