КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ «КРЫЛОВСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ НА 2026 – 2028 гг.

I. 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 **ГБУЗ «Крыловская ЦРБ» МЗ КК в лице руководителя Усалёва Вадима Николаевича,** именуемый далее **«Работодатель»** и работники учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация **ГБУЗ «Крыловская ЦРБ» МЗ КК** в лице её председателя **Сидниной Натальи Дмитриевны,** именуемая далее **«Профсоюзный комитет»**.

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнёрства и заключён 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 трёхсторонним соглашением, отраслевым соглашением, заключённым между Краснодарской краевой организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ и министерством здравоохранения Краснодарского края (далее – Отраслевое соглашение), и распространяется на всех работников учреждения, в том числе на руководителя учреждения.***

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 партнёрства 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 Российской Федерации и нормативными правовыми актами, обязательны для включения в коллективный договор.

Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов коллективного договора с момента вступления их в силу.

1.6. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, *Отраслевым соглашением*.

1.7. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.8. Коллективный договор заключён на срок **3 года** и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

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

1.9. Коллективный договор сохраняет своё 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 своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. 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 комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора **(*далее – Комиссия)***, созданной для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением.

Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежними условиями коллективного договора, регионального и *Отраслевого соглашений,* если иное не предусмотрено нормами трудового законодательства Российской Федерации.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется как Комиссией, так и соответствующим органом по труду.

1.12. Итоги выполнения коллективного договора Стороны обязуются доводить до сведения работников учреждения на собрании (конференции) трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.13. 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 работникам 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.

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

1.15. 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.

1.16. 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.

1.17. Работодатель обязуется в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора или внесения изменений и (или) дополнений в коллективный договор, оформленных соответствующим протоколом, направить их на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду и ознакомить под подпись работников учреждения с вновь принятым коллективным договором, с внесёнными в него изменениями и (или) дополнениями в месячный срок после их подписания.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. 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 правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными

нормативными актами, трудовым договором ***(статья 15 ТК РФ).***

2.2. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям ***статьи 57 ТК РФ, приказу Минтруда РФ от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», а форма трудового договора должна соответствовать примерной форме трудового договора, утверждённой распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».***

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 заключённого трудового договора приказ (распоряжение) о приёме на работу. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные 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).***

Работодатель вправе утверждать должностные инструкции для должностей (профессий) работников учреждения. Порядок оформления и форма должностной инструкции устанавливаются локальным нормативным актом Работодателя ***(письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25.06.2024 г. № 14-6/ООГ-3817).***

2.4. Трудовые договоры с работниками о приёме их на работу заключаются на неопределённый срок, за исключением случаев, предусмотренных ***статьей 59 ТК РФ.*** Не допускается изменение вида трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор ***(письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 03.06.2024 г. № 14-6/ООГ-3394).***

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 трёх месяцев, а для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя – не более шести месяцев ***(статья 70 ТК РФ).***

2.6. Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому 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 получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- лиц, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение,

- иных лиц в случаях, предусмотренных иными федеральными законами.

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. Изменения условий трудового договора оформляются путём составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем в письменной форме, являющегося неотъемлемой частью трудового договора. Срок действия дополнительного соглашения к трудовому договору может быть ограничен конкретной датой, периодом ***(например, периодом выполнения работником дополнительной работы, не предусмотренной его трудовым договором, в соответствии со статьёй 60.2 ТК РФ; периодом срока действия присвоенной работнику квалификационной категории в части установления срока выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационной категории и др.).***

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

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

2.10. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены ***Федеральным законом от 12.12.2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», статьями 178 – 181 ТК РФ, а также Отраслевым соглашением***.

2.11. Работодатель обязуется:

2.11.1. При приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с должностной инструкцией (при наличии), коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом профессиональной этики медицинского работника здравоохранения Краснодарского края и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, 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 определённые 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 четырёх месяцев, отстранить от работы, если соответствующая работа у Работодателя отсутствует или работник отказывается от перевода, с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

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 определённых 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).***

2.11.5. Решение о введении электронного документооборота принимать на основании локального нормативного акта по согласованию с Профсоюзным комитетом в порядке, установленном ***статьёй 372 ТК РФ,*** который должен содержать:

- сведения об информационной системе (информационных системах), с использованием которой Работодатель будет осуществлять электронный документооборот;
- порядок доступа к информационной системе работодателя (при необходимости);
- перечень электронных документов и перечень категорий работников, в отношении которых осуществляется электронный документооборот;
- срок уведомления работников о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, а также сведения о дате введения электронного документооборота, устанавливаемой не ранее дня

истечения срока указанного уведомления.

Уведомлять работников о порядке и сроках перехода на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота.

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. Предоставлять в установленные сроки своё согласие (несогласие) при расторжении по инициативе Работодателя 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. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

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

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 днём; рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику,
- чередование рабочих и нерабочих дней.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих условий, 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).

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

Медицинским работникам устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю ***(статья 350 ТК РФ).***

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 приём больных).

3.3. 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 СОУТ (подкласс 3.3, 3.4 или класс 4),

- совместным приказом от 30.05.2003 г. Министерства здравоохранения РФ № 225, Министерства обороны РФ № 194, Министерства внутренних дел РФ № 363, Министерства юстиции РФ № 126, Министерства образования РФ № 2330, Министерства сельского хозяйства РФ № 777, Федеральной пограничной службы РФ № 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» – по результатам СОУТ (для медицинских работников при подклассе 3.1 – 3.4 или классе 4; для остальных работников при подклассе 3.3, 3.4 или классе 4),

- другими нормативными правовыми актами о продолжительности рабочего времени.

3.4. Продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается не более 36 часов в неделю ***(статья 92 ТК РФ)***.

Если условия труда на рабочем месте конкретного работника по результатам аттестации рабочего места, проведённой до 1 января 2014 г., были отнесены к вредным (независимо от степени вредности) или опасным условиям труда, и результатами СОУТ улучшение условий труда не подтверждено, то сохраняется ранее установленная данному работнику продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, продолжительность работы может быть увеличена до 40 часов в неделю при наличии письменного согласия работника, оформленного путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. В этом случае за часы работы сверх установленной сокращённой продолжительности рабочей недели работнику выплачивается денежная компенсация в размере двойной часовой ставки (части должностного оклада за час работы) сверх должностного оклада с учётом условий, определённых *абзацами четыре и пять подпункта* ***3.1.6.6 раздела 3 «Оплата труда» коллективного договора (пункт 4.1.4 раздела 4 «Рабочее время» Отраслевого соглашения).***

3.5. 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 4.1.6. 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.

3.6. Работникам, являющихся инвалидами первой или второй группы, устанавливается сокращённая продолжительность рабочей недели 35 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами ***(статья 92 ТК РФ)***. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели.

3.7. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращённая продолжительность рабочей недели 36 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами ***(статья 263 ТК РФ)***. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели.

3.8. 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, 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.

3.9. В соответствии **с *подпунктом 4.1.7. Отраслевого соглашения***, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для определённой категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом один календарный месяц.

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

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

Баланс рабочего времени для работников, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, определяется на общих основаниях и корректируется (уменьшается) в случаях использования работником в учётном 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. При этом нежелание работника ознакомиться с графиком своевременно или отказ от подписи (о чём должен быть составлен соответствующий акт) не снимает с него обязанности его выполнения.

3.10. Работникам, для которых применяется суммированный учёт 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 СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени 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 путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, и Профсоюзного комитета.

3.11. 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 учёте 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.

3.12. 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 днём (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.

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 определяется исходя из общеустановленной продолжительности рабочей недели по данной должности. Дни еженедельного отдыха (выходные дни), нерабочие праздничные дни предоставляются работникам с ненормированным рабочим днём на общих основаниях.

Перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день, и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с ненормированным рабочим днём определены приложением **№ 2** к коллективному договору.

3.13. В соответствии с локальным нормативным актом и 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).

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

Медицинским работникам, осуществляющим дежурство на дому, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) устанавливается суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом один календарный месяц.

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

При учёте 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 учётном периоде корректируется таким образом, чтобы общая продолжительность рабочего времени медицинского работника с учётом 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 учёта 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.

3.14. Работодатель обязуется:

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

- беременной женщины ***(статья 93 ТК РФ)***;

- одного из родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет) ***(статья 93 ТК РФ)***;

- 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);***

- работника – инвалида;

- многодетных родителей **(*закон Краснодарского края от 22.02.2005 г. № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).***

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 учётом условий работы у данного Работодателя.

3.14.2. 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).***

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

3.14.4. 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;
- 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, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;
- родителей 3 и более детей до 18 лет, младшему из которых меньше 14 лет.

3.14.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, установленному в Российской Федерации ***(статья 112 ТК РФ), нерабочему (праздничному) дню «Радоница», установленному на основании закона Краснодарского края от 02.06.2023 г. № 4909-КЗ «Об объявлении в Краснодарском крае Дня поминовения усопших (Радоницы) нерабочим (праздничным) днём» (пункт 4.1.5 Отраслевого соглашения)*** 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 отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка с согласия работника компенсируется оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы ***(подпункт 3.1.6.7 раздела 3 «Оплата труда» данного коллективного договора).***

3.14.6. 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).***

3.14.7. Привлекать работника к сверхурочной работе только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом ***(за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 99 ТК РФ, когда согласование с Профсоюзным комитетом не требуется).***

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

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 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;
- 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, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;
- родителей 3 и более детей до 18 лет, младшему из которых меньше 14 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.

3.14.8. Привлекать работника к работе в установленный для него выходной день 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 письменного согласия работников, 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;
- 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, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;
- родителей 3 и более детей до 18 лет, младшему из которых меньше 14 лет.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Оплату труда работников учреждения производить в соответствии с нормами трудового законодательства, Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных профессиональных образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, утверждённым постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30.08.2017 г. № 642

«О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края» (далее по тексту – ***Положение, утверждённое постановлением № 642*)**, данным разделом коллективного договора и соответствующими приложениями к коллективному договору.

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

- размер должностного оклада, установленный за выполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определённой 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 соответствующие положения коллективного договора или локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера и определения их размеров на основании показателей и критериев, установленных в учреждении.

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

Применять для работников повременную форму оплаты труда за фактически отработанное время в календарном месяце.

Определять часовую ставку путём деления должностного оклада работника на месячную норму рабочих часов в соответствующем календарном месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели по занимаемой должности работника.

4.1.5. Для работников, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, по окончании учётного периода (календарного месяца) оплачивать дополнительно в соответствии с действующим законодательством и *подпунктом 3.1.6.7.* данного раздела коллективного договора время работы, отработанное сверх нормы рабочего времени за учётный период (календарный месяц), на основании табеля учёта 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., утверждённый Рострудом, подпункт 3.3.8 Отраслевого соглашения).

4.1.6. Устанавливать выплаты компенсационного характера:

4.1.6.1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) на рабочем месте независимо от степени вредности.

Перечень подразделений и должностей работников учреждения, которым установлены выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, и их размеры определены по согласованию с Профсоюзным комитетом приложением **№ 3** к коллективному договору.

(Примечание: в соответствии со статьёй 147 ТК РФ минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.)

Для медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, размеры выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определены **приложением № 2 к *Положению, утверждённому постановлением № 642*.**

Выплату компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить с даты утверждения отчёта о результатах проведения СОУТ на рабочем месте за всё время работы в таких условиях, в том числе за работу сверх установленной нормы рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день, дежурство сверх месячной нормы рабочего времени по графику, работа по совместительству).

Установленные размеры и условия повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены без подтверждения улучшения условий труда на рабочем месте результатами СОУТ ***(пункт 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием федерального закона «О специальной оценке условий труда»; часть 5 пункта 3.2 Положения, утвержденного постановлением № 642; часть 5 подпункта 3.3.9 Отраслевого соглашения*)**.

Медицинским работникам лечебно-профилактических учреждений (подразделений), временно привлекаемым к лечению, обеспечению диагностики, экспертизе, обслуживанию или непосредственно контактирующим с больными СПИД и ВИЧ-инфицированными, а также привлекаемым к работе, которая связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, производить компенсационную выплату за каждый час работы в таких условиях в размере 60 % должностного оклада ***(пункт 2 примечания к приложению № 2 к Положению,***

утверждённому постановлением № 642). Перечень подразделений и должностей медицинских работников, которым с учётом конкретных условий работы (лечение, обеспечение диагностики, экспертизы, непосредственное обслуживание или контакт с больными и другое) производится компенсационная выплата за каждый час работы в таких условиях в размере 60 % должностного оклада, утверждён по согласованию с Профсоюзным комитетом приложением **№ 3** к коллективному договору.

Работодатель обязан принять меры по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда ***(подпункт 3.3.9 Отраслевого соглашения).***

4.1.6.2. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Перечень подразделений и должностей работников учреждения и размеры выплаты за работу в ночное время определены приложением **№ 4** к коллективному договору.

(Примечание: в соответствии с постановлением Правительства РФ от 04.04.2025 г. № 436 минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 % часовой ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.)

4.1.6.3. За работу в сельской местности специалистам учреждения или структурных подразделений учреждения, расположенных в сельской местности, (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) в размере 25 % должностного оклада.

4.1.6.5. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы. Доплата устанавливается на период поручения работнику дополнительных обязанностей без дополнительного табелирования данного вида дополнительной работы в табеле учёта использования рабочего времени.

Объём дополнительной работы, срок её выполнения и размер доплаты указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и приказе руководителя.

4.1.6.6. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим должностной оклад, – одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх

должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Выплачивать работникам компенсационную выплату в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) в соответствии со статьёй **153 ТК РФ и** не менее чем в одинарном размере все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), если работа в указанные дни осуществлялась сверх месячной нормы рабочего времени и не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, ***в соответствии с постановлением Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 г. № 26-П, подпунктом 3.3.15.1 Отраслевого соглашения,.***

При этом, выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, персональные выплаты, премиальные выплаты по итогам работы за месяц, выплаты за качество выполняемых работ за время работы в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени устанавливаются работникам по итогам отработанного календарного месяца с учётом утверждённых показателей и критериев оценки деятельности работников и выплачиваются в сроки выплаты заработной платы, предусмотренные *пунктом 3.1.12* данного раздела коллективного договора.

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

Производить выплату компенсационного характера за работу в ночное время, если работник в выходной или нерабочий праздничный день выполнял работу в ночное время (с 22.00 час. до 06.00 час.) ***(статьи 149 и 154 ТК РФ, письмо Минтруда РФ от 03.06.2024 г. № 14-6/ООГ-3405, подпункт 3.3.15.3 Отраслевого соглашения).***

В случае, если установленный работнику размер заработной платы (должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) ниже минимального размера оплаты труда, то оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни сверх установленной продолжительности рабочего времени производить из расчёта часовой ставки, исчисленной от величины минимального размера оплаты труда в двойном размере, а выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), производить в одинарном размере, исчисленном от установленного работнику должностного оклада ***(подпункт 3.3.15.4 Отраслевого соглашения).***

Работа в нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени не учитывается как сверхурочная работа и подлежит оплате, как работа в нерабочие праздничные дни.

По желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (дневная часть должностного оклада и предусмотренные выплаты компенсационного и стимулирующего характера), а день отдыха оплате не подлежит, то есть, день отдыха не включается в норму рабочего времени того месяца, в котором работник его использовал, а заработная плата выплачивается в полном объёме. Это правило действует независимо от того, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие ***(письмо Федеральной службы по труду и занятости от 17.05.2022 г. № ПГ/10843-6-1, письмо Государственной инспекции труда в Краснодарском крае от 22.08.2023 г. № Т 3/4616/0007/1).***

Другой день отдыха взамен отработанного времени в выходной или нерабочий праздничный день по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединён к отпуску, предоставляемому в указанный период.

Другой день отдыха взамен отработанного времени в выходной или нерабочий праздничный день предоставляется работнику на основании его письменного заявления. Дата другого дня отдыха определяется по соглашению сторон трудового договора.

Работнику предоставляется полный день отдыха вне зависимости от количества отработанных часов в выходной или нерабочий праздничный день.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у данного работодателя, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с данным пунктом коллективного договора, и фактически произведённой оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя независимо от причины увольнения работника ***(статья 153 ТК РФ)***.

4.1.6.7. За сверхурочную работу исходя из размера заработной платы, установленного трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере заработной платы, за последующие часы – в двойном размере заработной платы ***(статья 152 ТК РФ, подпункт 3.3.16 Отраслевого соглашения).***

При суммированном учёте рабочего времени подсчёт часов сверхурочной работы ведётся после окончания учётного периода (календарного месяца). В этом случае часы работы сверх установленной продолжительности рабочего времени за учётный период (календарный месяц) оплачивается исходя из размера заработной

платы, установленного трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за два часа в полуторном размере заработной платы, за остальные часы – в двойном размере заработной платы.

Производить выплату компенсационного характера за выполнение работником наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путём совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объёма работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы ***(статья 60.2 ТК РФ)***, если работник выполнял дополнительную работу и в сверхурочное время, за первые два часа сверхурочной работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Производить выплату компенсационного характера за работу в ночное время, если работник сверхурочную работу выполнял в ночное время (**с 22.00 час. до 06.00 час.**) ***(статьи 149 и 154 ТК РФ, письмо Минтруда РФ от 03.06.2024 г. № 14-6/ООГ-3405)*.**

За часы сверхурочной работы 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 отработанного календарного месяца с учётом утверждённых показателей и критериев оценки деятельности работников за первые два часа сверхурочной работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере и выплачиваются в сроки выплаты заработной платы, предусмотренные *пунктом 3.1.12* данного раздела коллективного договора.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведённая сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии с подпунктом 3.1.6.6 данного раздела коллективного договора, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с данным подпунктом.

4.1.6.8. ***В связи с установлением на уровне Краснодарского края нерабочего (праздничного) дня «Радоница» на основании закона Краснодарского края от 02.06.2023 г. № 4909-КЗ «Об объявлении в Краснодарском крае Дня поминовения усопших (Радоницы) нерабочим (праздничным) днём» (подпункты 3.3.17 и 4.1.5 Отраслевого соглашения):***

- заработную плату работников не уменьшать;

- продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему (праздничному) дню «Радоница», уменьшать на один час;

- при исчислении нормы рабочего времени нерабочий (праздничный) день «Радоница» исключать из количества рабочих дней соответствующего

календарного месяца;

- при привлечении работников к работе в нерабочий (праздничный) день «Радоница», независимо от установленного работнику режима рабочего времени (пятидневная или шестидневная рабочая неделя, сменная работа, суммированный учёт рабочего времени и т. д.), производить оплату в соответствии подпунктом 3.1.6.6 данного раздела коллективного договора.

Расходы по оплате труда и начисления на выплаты по оплате труда производить за счёт средств того источника финансирования, за счёт которого содержится должность.

4.1.6.11. Работникам, непосредственно оказывающих первичную медико-санитарную помощь и осуществляющих отбор биологического материала для исследований на наличие новой коронавирусной инфекции в соответствии **с приказом министерства здравоохранения Краснодарского края от 23.08.2022 года №3948,** ***постановлением Правительства РФ от 15.07.2022 г. № 1268 «О порядке предоставления компенсационной выплаты отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией»*** **в размере 25 % должностного оклада.**

К работникам, осуществляющим диагностику и лечение новой коронавирусной инфекции (COVID-19), относятся врачи-инфекционисты, терапевты, анестезиологи-реаниматологи, а также средний и младший медицинский персонал, работающий в отделениях. Они обеспечивают медицинскую помощь, проведение лабораторных исследований (ПЦР) и осуществляют лечение пациентов.

4.1.6.12. Выплаты компенсационного характера исчисляются от установленного работнику размера должностного оклада (за исключением оплаты сверхурочной работы) и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.1.7. Устанавливать выплаты стимулирующего характера:

4.1.7.1. За наличие квалификационной категории в размерах и порядке, определенных приложением **№ 5** к коллективному договору.

В соответствии **с** ***приложением № 3 к Положению, утверждённому постановлением № 642, подпунктами 3.2.5 и 3.3.19 Отраслевого соглашения*** при определении права работника на установление надбавки за наличие квалификационной категории учитывать:

- заместителям – врачам – квалификационную категорию по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье»;

-и главной медицинской сестре – квалификационную категорию по специальности «Управление сестринской деятельностью» или «Организация сестринского дела», главной акушерке по специальности «Акушерское дело», главному фельдшеру по специальности «Скорая и неотложная помощь» или «Лечебное дело»;

- специалистам со средним и высшим медицинским и фармацевтическим образованием – квалификационную категорию при работе медицинских и фармацевтических работников по специальности, по которой им присвоена

квалификационная категория;

- заведующему филиалом, заведующему организационно-методическим отделом (кабинетом), врачам организационно-методического отдела (кабинета) – квалификационную категорию по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности;

- врачам-руководителям структурных подразделений учреждения – квалификационную категорию, если специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения;

- врачам-руководителям структурных подразделений учреждения, 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;

- врачу-руководителю и врачам-специалистам приемного отделения (покоя) – квалификационную категорию по профилю любого подразделения, входящего в структуру учреждения, кроме параклинических подразделений;

- провизорам (фармацевтам) - руководителю аптеки, входящей на правах структурного подразделения в состав учреждения, – квалификационную категорию по специальности «Управление и экономика фармации» или по провизорской (фармацевтической) специальности;

- среднему медицинскому персоналу организационно-методического отдела (кабинета) – квалификационную категорию по любой специальности специалистов со средним медицинским образованием;

- специалистам, занимающим должности специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, – квалификационную категорию, соответствующую занимаемой должности работника;

- логопедам – квалификационную категорию, соответствующую занимаемой должности работника.

Медицинским и фармацевтическим работникам, прибывшим из Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей, при определении права на установление надбавки за наличие квалификационной категории признаются документы, выданные соответствующими органами (организациями), фактически действующими на указанных территориях, подтверждающие присвоение квалификационной категории по специальностям, которые соответствуют специальностям, указанным в утверждённых в соответствии с частью 2 статьи 14 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации» номенклатурах специальностей специалистов, имеющих медицинское и фармацевтическое образование.

Соответствие специальностей медицинских и фармацевтических работников, по которым до 1 марта 2023 г. в Донецкой Народной Республике, Луганской Народной Республике, Запорожской и Херсонской областях, а также на территории Украины были выданы документы, подтверждающие присвоение

квалификационной категории, определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 01.03.2023 г. № 85н «Об установлении соответствия специальностей, по которым до 1 марта 2023 г. в Донецкой Народной Республике, Луганской Народной Республике, Запорожской области и Херсонской области, а также на территории Украины были выданы сертификаты специалиста, и (или) свидетельства об аккредитации специалиста, и (или) документы, подтверждающие присвоение квалификационной категории, специальностям, указанным в номенклатурах специальностей специалистов, имеющих медицинское и фармацевтическое образование, утверждённых в соответствии с частью 2 статьи 14 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

4.1.7.2. За выслугу лет в размерах и порядке, определённых приложением **№ 6** к коллективному договору.

Исчисление стажа работы, дающего право на установление выплаты стимулирующего характера за выслугу лет, производить в соответствии с ***приложением № 4 к Положению, утверждённому постановлением № 642.***

Засчитывать работникам в стаж работы, дающий право на установление выплаты стимулирующего характера за выслугу лет:

- периоды работы в государственных и муниципальных (коммунальных) учреждениях здравоохранения Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей до дня их принятия в Российскую Федерацию;

4.1.7.3. За наличие учёной степени, почётных званий в размерах и порядке, определённых приложением **№ 7** к коллективному договору, в соответствии с ***приложением № 5 к Положению, утверждённому постановлением № 642.***

Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам, имеющим и учёную степень, и почётное звание по каждому основанию отдельно ***(подпункт 3.3.21 Отраслевого соглашения).***

В Российской Федерации признаются учёные степени, полученные на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области, а также на территории Украины и указанные в документах об учёных степенях, образцы которых утверждены уполномоченными органами государственной власти Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики или Украины и обладателями которых являются лица, признанные гражданами Российской Федерации, лица, которые являются постоянно проживавшими на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области или Херсонской области на день их принятия в Российскую Федерацию гражданами Российской Федерации (Федеральный закон от 17.02.2023 г. № 19-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в сферах образования и науки в связи с принятием в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов – Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области и о внесении изменений в отдельные

законодательные акты Российской Федерации»).

Учёные степени, полученные ранее в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики или Украины лицами, признанными гражданами Российской Федерации, а также лицами, которые постоянно проживали на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области или Херсонской области на день их принятия в Российскую Федерацию гражданами Российской Федерации, соответствуют учёным степеням, входящим в государственную систему научной аттестации Российской Федерации. Учёные степени, которые были получены в системах научной аттестации Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и Украины, признаются в Российской Федерации без прохождения процедуры признания (письмо Министерства образования и науки России от 29.03.2023 г. № МН-3/2857 «Об особенностях присвоения учёных званий»).

4.1.7.4. За наставничество *(подпункт 4.3.3 Положения, утверждённого постановлением № 642, подпункт 3.3.23 Отраслевого соглашения, статья 351.8 ТК РФ)*.

Наставничество в сфере труда (далее – наставничество) – выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению Работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

Порядок, критерии и размер установления стимулирующей выплаты за наставничество определены в локальном правовом акте учреждения.

Выплата за наставничество может быть установлена работнику с учётом уровня его профессиональной подготовки в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного из всех источников, разрешённых законодательством Российской Федерации.

Производить выплаты стимулирующего характера за наставничество и начисления на выплаты по оплате труда:

- работникам, участвующим в практической подготовке молодых специалистов, состоящих в трудовых отношениях с учреждением, – за счёт средств того источника финансирования, за счёт которого содержится должность молодого специалиста;

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

Содержание, сроки, форма выполнения работы по наставничеству, размеры и условия осуществления выплаты за наставничество указываются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому Работодатель поручает работу по наставничеству.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а Работодатель – досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

4.1.7.5. 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, персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, выплаты за качество выполняемых работ.

Условия установления выплат стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, за качество выполняемых работ) определены в учреждении локальным нормативным актом.

Размер выплат определять по согласованию с Профсоюзным комитетом для каждого работника по результатам его труда в соответствии с критериями и показателями, разработанными в учреждении ***(пункт 4.7 Положения, утверждённого постановлением № 642).***

*Произво*дить распределение стимулирующих выплат по критериям оценки деятельности работников 2-уровневой комиссией, утверждённой приказом руководителя ***(приказ министерства здравоохранения Краснодарского края от 15.01.2025 г. № 84 «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, их руководителей и работников»):***

1 уровень – структурное подразделение, формируется из 3 и более человек: руководитель структурного подразделения, старшая медицинская сестра, председатель 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 учреждения (или его заместитель), 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.

При рассмотрении вопроса снижения размера выплат стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) в связи с наложением на работника дисциплинарного взыскания, учитывать ***постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 г. № 32-П, статью 135 ТК РФ.***

3.1.7.6. Выплата за качество выполняемых работ ***(подпункт 4.3.4.1***

Положения, утверждённого постановлением № 642).

Выплаты, ранее производимые по приоритетному национальному проекту «Здоровье» (медицинским работникам участковой медицинской службы, медицинским работникам фельдшерско-акушерских пунктов - заведующим фельдшерско-акушерскими пунктами, медицинским работникам скорой медицинской помощи), интегрировать в структуру стимулирующих выплат за качество выполняемых работ. Порядок и размеры этих доплат устанавливаются локальными нормативными актами медицинских организаций, так как указанные выплаты входят в структуру тарифа оказания медицинской помощи.

4.1.7.7. В рамках выплат за качество выполняемых работ устанавливать водителям автомобиля выплату стимулирующего характера за классность *(подпункт* 4.3.4.2 Положения, утверждённого постановлением № 642):

- водителям I класса в размере 25 % должностного оклада,
- водителям II класса в размере 10 % должностного оклада.

4.1.7.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные ***подпунктами 3.1.7.1 – 3.1.7.6*** данного раздела коллективного договора, выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.1.8. Устанавливать премиальные выплаты в целях поощрения за общие результаты труда, за выполнение особо важных и срочных работ, к отраслевому празднику с учётом согласования с профсоюзным комитетом.

При рассмотрении вопроса снижения размера премиальных выплат по итогам работы (премиальные выплаты в целях поощрения за общие результаты труда, за выполнение особо важных и срочных работ, к отраслевому празднику) в связи с наложением на работника дисциплинарного взыскания, учитывать ***постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 г. № 32-П, статью 135 ТК РФ.***

4.1.9. Выплачивать работникам единовременное денежное вознаграждение за счет средств учреждения при присвоении работникам почётных званий «Заслуженный …», «Народный …», «Почётный …», награждённых нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», Почётной грамотой: Министерства здравоохранения Российской Федерации, Законодательного Собрания Краснодарского края, администрации Краснодарского края, министерства здравоохранения Краснодарского края, Памятным знаком Законодательного Собрания Краснодарского края, Благодарственным письмом Законодательного Собрания Краснодарского края или которым объявлена Благодарность: Губернатора Краснодарского края, министра здравоохранения Краснодарского края, другими ведомственными знаками отличия.

4.1.10. Выплачивать лицам, удостоенным почётного 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 почётного 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.

4.1.11. 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, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путём совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Основание: подпункт 6.1.2 Положения, утверждённого постановлением № 642.

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

- за первую половину календарного месяца 30 числа текущего месяца *(не позднее 30 числа),*
- за вторую половину месяца 15 числа месяца, следующего за расчётным *(не позднее 15 числа),* – окончательный расчёт за отработанный месяц.

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

Минимальный размер заработной платы за первую половину месяца не может быть ниже части 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, персональный повышающий коэффициент, премиальные

выплаты по итогам работы за месяц, выплаты за качество выполняемых работ) устанавливать работникам по итогам работы за календарный месяц, в том числе за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни сверх установленной месячной нормы рабочего времени, и выплачивать в установленный срок выплаты заработной платы.

Премиальные выплаты по итогам работы за период времени более чем за месяц, производить на основании приказа руководителя в установленные частью 1 данного пункта коллективного договора сроки выплаты заработной платы.

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

При нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днём, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчёта включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм *(статья 236 ТК РФ).*

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.1.13. При выплате заработной платы за вторую половину календарного месяца извещать в письменной форме каждого работника ***(статья 136 ТК РФ, письмо Федеральной службы по труду и занятости от 03.07.2024 г. № ПГ/12276-6-1):***

1) о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за календарный месяц;

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

3) о размерах и об основаниях произведённых удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждена по согласованию с профсоюзным комитетом (приложением **№ 8** к коллективному договору).

4.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, выслуги лет, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учёной 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 медицинским работникам – со дня подписания экспертной группой протокола о присвоении квалификационной категории, если работник на момент присвоения квалификационной категории работал в данном учреждении, или со дня представления соответствующих документов, если работник на момент присвоения квалификационной категории работал в другом учреждении*;*

- при присвоении квалификационной категории педагогическим работникам – со дня вынесения решения аттестационной комиссией, если работник на момент присвоения квалификационной категории работал в данном учреждении, или со дня представления соответствующих документов, если работник на момент присвоения квалификационной категории работал в другом учреждении;

- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения, если работник на момент присвоения почётного звания, награждения ведомственным знаком отличия работал в данном учреждении, или со дня представления соответствующих документов, если работник на момент присвоения почётного звания, награждения ведомственным знаком отличия работал в другом учреждении;

- при присуждении учёной степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации (Министерством науки и высшего образования Российской Федерации) решения о выдаче соответствующего диплома, если работник на момент присуждения учёной степени работал в данном учреждении, или со дня представления соответствующих документов, если работник на момент присуждения ученой степени работал в другом учреждении.

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.

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

Основание: подпункт 6.1.1 Положения, утверждённого постановлением № 642.

4.4. Премирование работников:

4.4.1. В соответствии с настоящим Положением осуществляется премирование работников учреждения здравоохранения.

Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулирования дальнейшего их роста.

Источником премирования может являться экономия фонда заработной платы и фонд материального поощрения, создаваемый за счет прибыли от оказания платных услуг.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько видов премий за разные периоды - по итогам работы за месяц, квартал, полугодие,9 месяцев, год, а также премии за качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование направлено, прежде всего, на повышение материальной заинтересованности работников в повышении эффективности оказания медицинской помощи населению и проводимых ими мероприятий по оздоровлению населения, снижению уровня заболеваемости, временной нетрудоспособности, инвалидности, смертности и улучшению качества обслуживания населения района, достижению наилучших результатов в работе и высокого качества труда.

4.4.2. Премии выплачиваются при условии выполнения установленных показателей, которые разработаны в учреждении в целом и по каждому структурному подразделению с учетом специфики его работы, исходя из конкретных условий и задач, стоящих перед соответствующим учреждением, подразделениями. Премии начисляются коллективу работников за конечные результаты работы учреждения, структурного подразделения в целом и распределяются в соответствии с личным вкладом каждого работника.

При организации премирования коллективов и отдельных работников учитывается назначение и роль каждого коллектива подразделения и отдельных групп работников в достижении высоких конечных результатов работы.

4.4.3. При премировании работников за основные результаты деятельности предусмотрены общие для всех структурных подразделений и отдельных групп работников критерии оценки результатов работы:

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

-выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; - коэффициент трудового участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ и мероприятий;

Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно–эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

- успешное, добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

4.Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения и профсоюзного органа работников здравоохранения. По приказу руководителя учреждения создается постоянно действующая комиссия в составе руководителя (или его заместителя), работника, занимающегося вопросами кадров, начальника планово-экономического отдела, представителя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к этой работе.

Председателем комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

Комиссия определяет итоги и показатели работы, учитываемые при премировании каждого коллектива, подразделения и отдельных групп работников, и соответственно фонд премирования.

Результаты работы комиссии оформляются протоколом.

Распределение установленного комиссией каждому коллективу структурного подразделения или отдельной группе работников фонда премирования производится руководителем структурного подразделения по согласованию с трудовым коллективом.

Решение коллектива структурного подразделения по вопросам премирования может быть обжаловано в постоянно действующей комиссии по премированию.

5.Премирование работников учреждений (подразделений) здравоохранения, состоящих на хозяйственном расчете или содержащихся за счет сметы внебюджетных средств, производится за выполнение и перевыполнение плановых заданий.

Указанное премирование производится за счет средств фонда материального поощрения, образуемого из суммы превышения доходов над расходами, остающегося в распоряжении учреждения (структурного подразделения).

Норматив отчислений в фонд материального поощрения не должен превышать удельного веса заработной платы в общей сумме расходов по смете внебюджетных средств.

6. Конкретные размеры премий с учетом личного вклада работника определяются: для заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений и работников, не относящихся к структурным подразделениям учреждения, - руководителем учреждения, а для остальных работников - руководителями структурных подразделений и утверждаются приказом руководителя учреждения.

Конкретные размеры премий, выплачиваемых работникам учреждений, в том числе руководителям с учетом объемов и качества выполняемых работ, максимальными размерами не ограничиваются.

Вышеуказанное распределение премии осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом.

7. Премии начисляются на должностной оклад работника в расчете на месяц как по основной должности, так и по должности, занимаемой на условиях совместительства.

Основанием для начисления премий являются данные бухгалтерской и статистической отчетности, оперативного учета. При этом фонд премирования образуется из средств, предусмотренных по смете расходов на данный период (месяц, квартал) и суммы экономии фонда оплаты труда, образовавшейся за прошлый период (месяц, квартал, полугодие и т.д.). Например, при начислении и выплате премии в январе по итогам работы за декабрь фонд премирования образуется за счет средств, предусмотренных по смете на эти цели на январь. При начислении и выплате премии в феврале по показателям работы за январь фонд премирования образуется из суммы, предусмотренной по смете расходов на эти цели на февраль, и экономии по фонду заработной платы, сложившейся за январь.

Экономия по фонду оплаты труда определяется как разница между ассигнованиями, предусмотренными по смете расходов на эти цели (а в случае внесения изменений в сметные назначения - уточненным планом) и фактическими расходами за соответствующий отчетный (с начала года) период (месяц, квартал и т.д.). При начислении премии по показателям работы за ноябрь фонд для премирования может определяться путем сравнения уточненных годовых сметных назначений и ожидаемых кассовых расходов по фонду оплаты труда за год с выплатой премии в декабре не ранее 25-го числа. В случае решения трудового коллектива о выплате премии в первой половине декабря фонд для премирования образуется из суммы экономии, сложившейся за 11 месяцев (путем сравнения уточненных сметных назначений и кассовых расходов), и плановых ассигнований, предусмотренных на премирование на декабрь.

При этом учитывается, что расходы на выплату заработной платы и премий производятся в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного по смете расходов учреждения на текущий год.

Уточнение плана по фонду оплаты труда под кассовые расходы не производится.

4.5. Профсоюзный комитет обязуется:

4.5.1. 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.

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

4.5.3. В сроки, установленные ***статьёй 372 ТК РФ,*** рассматривать

представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда и направлять Работодателю принятое решение в письменной форме.

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

4.5.5. 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.

V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что работникам предоставляют следующие виды времени отдыха:

- перерыв в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- еженедельный непрерывный отдых (выходные дни);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.2. Время предоставления работникам перерыва в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяется Правилами внутреннего трудового распорядк***а (статья 108 ТК РФ)***.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребёнка (детей) не реже чем каждые три часа непрерывной работы, продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерывы для кормления ребёнка (детей) включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка ***(статья 258 ТК РФ).***

5.3. Работникам устанавливаются ежедневный (междусменный) отдых и еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) раздельно по основной работе и работе, выполняемой в порядке совместительства.

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха устанавливается, как правило, не менее двойной продолжительности рабочего дня (смены), предшествующего (ей) отдыху, без учёта предоставляемых перерывов.

Для водителей автомобиля продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха устанавливается в соответствии ***с пунктом 18 приложения к приказу Министерства транспорта РФ от 16.10.2020 г. № 424 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».***

5.4. Работникам устанавливается продолжительность еженедельного непрерывного отдыха (выходных дней) не менее 42 часов.

При суммированном учёте рабочего времени еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) устанавливаются в различные дни недели согласно

графикам работы (сменности), при этом еженедельный непрерывный отдых должен непосредственно предшествовать или непосредственно следовать за ежедневным (междусменным) отдыхом, его продолжительность должна составлять не менее 42 часов и число выходных дней в календарном месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца.

Для водителей автомобиля еженедельный непрерывный отдых устанавливается в соответствии **с пунктом *19 приложения к приказу Министерства транспорта РФ от 16.10.2020 г. № 424 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей»*:**

- еженедельный отдых должен составлять не менее 45 часов. Этот отдых должен начинаться не позднее шестого ежедневного периода, наступающего с момента завершения предыдущего еженедельного отдыха;

- допускается сокращение еженедельного отдыха до значения не менее 24 часов, не более одного раза в течение любых двух последовательных календарных недель. Разница времени, на которое сокращён еженедельный отдых, в полном объёме должна быть использована водителем на отдых от управления автомобилем в течение трёх подряд календарных недель после окончания календарной недели, в которой еженедельный отдых был сокращён. Этот период отдыха должен быть присоединён к ежедневному отдыху продолжительностью не менее 9 часов, или очередному еженедельному отдыху.

5.5. 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 ***(статья 115 ТК РФ)***.

При наличии в учреждении лицензии на образовательную деятельность педагогическим работникам ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии **с *постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках».***

Стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы в данном учреждении ***(письма Минтруда России от 09.04.2020 г. № 14-2/В-395, от 31.10.2019 г. № 14-2/ООГ-8456).*** **Если какие-либо периоды времени на основание *части 2 статьи 121 ТК РФ*** не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключённых из стажа работы для отпуска.

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.

5.6. Очерёдность 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.

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

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

5.8.1. За ненормированный рабочий день продолжительностью согласно приложению **№ 2** к коллективному договору ***(статья 119 ТК РФ, подпункт 5.1.12. Отраслевого соглашения).***

В случае если работник в течение рабочего года не привлекался к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, он имеет право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего времени в размере, установленном трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

5.8.2. Условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

5.8.2.1. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, рабочие места которых по результатам СОУТ 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 даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённым ***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, 30 рабочих дней – 35 календарным дням).***

5.8.2.2. 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 в соответствии ***с постановлением Правительства РФ от 08.05.2025 г. № 615 «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 СОУТ при установлении вредных (подкласс 3.1 – 3.4) или опасных условий труда (класс 4).

Иным работникам (специалистам с высшим профессиональным образованием; специалистам со средним профессиональным образованием (немедицинским), непосредственно участвующих в оказании противотуберкулёзной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулёза в учреждениях (организациях) здравоохранения, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляют ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не ниже 14 календарных дней на основании ***совместного приказа 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 туберкулёза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда»** ***(подпункт 5.1.9 Отраслевого соглашения).***

5.8.2.4. 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.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с фактически отработанным в данных условиях временем, в том числе, при условии занятости работника на неполную ставку (на 0,75, 0,5, 0,25 ставки), работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев.

Работодатель ведёт учёт времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе, во вредных или опасных условиях труда ***(статья 91 ТК РФ).***

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда,

определяется в соответствии с разделом II Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённой постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 г. № 273/П-20, в части не противоречащей ТК РФ.

В учреждении устанавливается следующий порядок исчисления фактически отработанного времени, дающего право на дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда *(*

Для исчисления стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск или выплату компенсации за него пропорционально проработанному времени **в днях**, необходимо:

1) определить количество рабочих дней, которое работник фактически отработал во вредных условиях труда в течение рабочего года до даты ухода в отпуск;

2) рассчитать среднемесячное количество рабочих дней в году, для чего количество рабочих дней в календарном году по производственному календарю разделить на 12 месяцев;

3) посчитать количество полных месяцев работы во вредных условиях труда для чего количество рабочих дней, фактически отработанных во вредных условиях в течение рабочего года до даты ухода в отпуск разделить на среднемесячное количество рабочих дней в году. Остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчёта исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца.

Если рабочий год сотрудника захватывает разные календарные годы, количество полных месяцев работы во вредных условиях труда рассчитывается для каждого года отдельно, затем результат расчётов суммируется;

4) определить количество календарных дней дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда на дату ухода в отпуск для чего число календарных дней полного дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда (7, 14, 21, 35 кал. дней) разделить на 12 месяцев, затем полученный результат умножить на количество полных месяцев работы во вредных условиях на дату ухода в отпуск. Если работник уже использовал за этот рабочий год часть дополнительного отпуска, то это количество календарных дней дополнительного отпуска необходимо вычесть.

При предоставлении работнику дополнительного отпуска за работу во вредных условиях расчётное количество календарных дней дополнительного отпуска округляется в пользу работника – в большую сторону до целого числа календарного дня ***(письмо Минтруда России от 18.10.2016 г. № 14-2/В-1045)***.

При расчёте компенсации за неиспользованный отпуск количество календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате, округляется до двух десятичных знаков в большую сторону ***(письмо Минтруда и социальной защиты РФ от 16.06.2022 г. № 14-2/ООГ-3982).***

5.8.2.5. Предоставляют ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, установленный по результатам ранее проведённой СОУТ, в случае

окончания срока её действия (до момента утверждения новых результатов СОУТ).

5.8.3. Продолжительностью 3 календарных дня за непрерывную работу свыше трёх лет в следующих должностях:

- врачам и среднему медицинскому персоналу участковых больниц, амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов;
- врачам-терапевтам и педиатрам участковым, медицинским сёстрам терапевтических и педиатрических участков поликлиник, заведующим - врачам терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник; врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сёстрам врачей общей практики (семейных врачей);
- врачам, среднему медицинскому персоналу и водителям выездных бригад станции, подстанции (отделения) 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 трёх 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;
  - ✓ жёнам (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 ребёнком в возрасте до 14 лет (в том числе находящиеся на их попечении) или ребёнком-инвалидом в возрасте до 18 лет при поступлении на работу в учреждение здравоохранения до достижения ребёнком указанного возраста и предъявлении свидетельства о рождении ребёнка, документа, подтверждающего инвалидность (для ребёнка-инвалида);
  - ✓ работникам, с которыми в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия после окончания прохождения военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключённому в период мобилизации, либо после окончания действия заключённого контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

В стаж непрерывной работы для предоставления дополнительного трехёдневного оплачиваемого отпуска взаимно засчитывается работа в вышеуказанных должностях в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения (структурных подразделениях) Российской Федерации, а также Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики,

Запорожской и Херсонской областей до дня их принятия в Российскую Федерацию.

5.8.4. Получившим или перенёсшим лучевую болезнь и другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС продолжительностью 14 календарных дней, который оплачивается территориальным органом Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Краснодарскому краю на основании заявления об оплате дополнительного оплачиваемого отпуска, и документов (сведений), необходимых для предоставления оплаты вышеуказанного отпуска.

5.9. 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).**

По письменному соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом обязательно хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.10. 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, за исключением выплаты за неиспользованные отпуска при увольнении, а также в случаях, предусмотренных ***статьями 117, 126 ТК РФ***:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.11. 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 5½ до 11 месяцев, если они увольняются в следствии:

- ликвидации организации или отдельных её частей;
- сокращения штатов или численности, а также реорганизации или временной приостановки работ;

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствие недостаточной квалификации, подтверждённой 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 расчёта 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 расчёта 2,58 календарных дня *(31 день: 12 месяцев);*

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

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск педагогическим работникам учреждений здравоохранения (при наличии лицензии на образовательную деятельность) предоставляется из расчёта 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 исключение случаев увольнения за виновные действия). При этом днём 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 днём увольнения также считается последний день отпуска.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодные отпуска в удобное время на основании письменного заявления работника, предоставленного Работодателю, как правило, 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 ребёнком, независимо от стажа работы в данном учреждении;

- лицам, награждённым 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 перенёсшим 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, приёмному родителю), воспитывающему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до 18 лет (до достижения младшим из детей возраста 14 лет).

Предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время независимо от стажа работы у Работодателя в течении шести месяцев после возобновления трудового договора с работником, призванным на военную службу по мобилизации, направленным на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключившим контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Если работник относится к льготной категории работников из вышеперечисленных, он вправе обратиться к Работодателю по вопросу предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время (если графиком отпусков отпуск ему не был запланирован) или изменения даты ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного графиком отпусков.

5.12.2. 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 ребёнка – 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, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие

ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- работникам, которым присвоено почётное 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);***

- работникам, которым присвоено звание «Ветеран труда» – до 1 месяца в рабочем году.

5.12.3. 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 ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребёнка в возрасте до 14 лет,
- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей,
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

5.12.4. Предоставлять отпуска по уходу за ребёнком, а также отпуска работникам, усыновившим ребёнка, в соответствии ***со статьями 255 - 257 ТК РФ***.

5.12.5. В соответствии с***о статьей 262 ТК РФ*** предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырёх дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырёх дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством РФ.

При установлении работнику суммированного учёта 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.

5.12.6. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленный в Краснодарском крае нерабочий (праздничный) день «Радоница», приходящийся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемых отпусков, в число календарных дней отпуска не включается и не оплачивается.

5.12.7. За счёт средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности предоставлять работникам дополнительные меры социальной поддержки, включая освобождение от работы на два дня с сохранением заработной платы, работников, проходящих вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), или присоединение указанных дней к ежегодному оплачиваемому отпуску ***(подпункт 4.29 Краснодарского краевого трёхстороннего соглашения между Союзом «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов», ассоциацией «Объединение работодателей Краснодарского края» и администрацией Краснодарского края на 2026 - 2028 годы).***

5.12.8. Освобождать работника от работы, в том числе выполняемой на

условиях внутреннего совместительства, в день сдачи крови и её компонентов с сохранением среднего заработка, как по основной должности, так и внутреннего совместительства.

5.13. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

5.13.3. Согласовывать график отпусков независимо от количества членов Профсоюза в организации.

5.13.4. 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;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 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 приёмам 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 определённых категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- обучение членов комиссии по охране труда по специальной программе за счёт средств учреждения (или за счёт средств отделения Фонда пенсионного и социального страхования в Краснодарском крае);

- 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;

- приведение условий труда государственным требованиям в соответствие с законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда;

- предоставление органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- беспрепятственный допуск представителей профсоюзных органов в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- 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 её работу (**Приложение 13**).

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. Работодатель обеспечивает проведение СОУТ, в том числе внеплановой, в случаях, установленных ***частью 1 статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».***

При проведении СОУТ в учреждениях здравоохранения учитываются особенности её проведения на рабочих местах отдельных категорий работников, установленные нормативными правовыми актами.

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 источников опасностей и др.

Все выявленные и оценённые 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, **утверждённым *приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 771н* (приложение № 9 к коллективному договору)**.

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

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

Стороны принимают меры для получения разрешения от отделения Фонда пенсионного и социального страхования в Краснодарском крае на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счёт 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. Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодно) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями. Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счёт средств Работодателя с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

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

6.7.3. Обеспечить за счёт собственных средств приобретение и выдачу:

- средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение **№ _10__** к коллективному договору) ***(приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 767н);***

- санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей (приложение **№ 10** к коллективному договору) ***(приказ Минздрава СССР от 29.01.1988 г. № 65).***

Обеспечить уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, дезинсекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ, утративших необходимые защитные свойства.

Информировать работников об условиях труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

По согласованию с Профсоюзным комитетом и с учётом своего финансово-экономического положения (за счёт средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности) 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 Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»).***

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 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 приёма 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 СОУТ следующие гарантии и компенсации:

- оформление на льготную пенсию в соответствии с Федеральным законом ***от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»;***
- выдачу работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам СОУТ, молока или других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам, которые по письменным заявлениям работников могут быть заменены компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, согласно приложению ***№ _11__*** к коллективному договору.

Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов осуществляется на основании ***приказа Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 12.05.2022 г. № 291н*** и производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда не менее половины установленной продолжительности рабочей смены, в том числе за работу сверх установленной нормы рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день, дежурство сверх месячной нормы рабочего времени по графику, работа по совместительству).

- работодателем СОУТ выдача молока и других равноценных пищевых продуктов осуществляется с учётом результатов ранее проведенной СОУТ до момента утверждения новых результатов СОУТ;
- смывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и должностей согласно приложению **№ 12** к коллективному договору. Вести учёт выдачи смывающих и обезвреживающих средств в личных карточках работников.

6.7.6. 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)***.

Работник вправе отказаться от выполнения работ в случае возникновения

опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

На время приостановления работ в учреждении (или структурных подразделениях), на рабочем месте вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок ***(статья 216.1. ТК РФ, статья 15 закона Краснодарского края 03.06.1998 г. №133-КЗ «Об охране труда»).***

6.7.7. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

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

6.7.8. Письменно извещать профсоюзные органы о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжёлом несчастном случае и несчастном случае со смертельным исходом.

Включать в состав комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с производством, представителей Профсоюзного комитета и уполномоченных по охране труда.

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 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 получа-телями пенсии по старости (за выслугу лет)	1 раз в год	2 рабочих дня

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. Не допускают женщин к выполнению работ, связанных с переноской грузов, масса которых, превышает допустимые нормы ***(приказ Минтруда России от 14.09.2021 г. № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъёме и перемещении тяжестей вручную»).***

6.9.2. Обеспечивает условия труда молодёжи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускает их к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещён ***(статья 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 обогревания 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 на работах с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами, при необходимости обеспечивает работников питьевой водой.

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

6.9.6. Условия труда женщин в период беременности и кормления ребёнка должны соответствовать допустимым условиям труда ***(пункт 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 создаёт условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза. С этой целью, Работодатель:

- проводит их обучение по охране труда за счёт собственных средств (или средств отделения Фонда пенсионного и социального страхования в Краснодарском крае), обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда;

- предоставляет для выполнения возложенных обязанностей не менее 2-х часов рабочего времени в неделю с сохранением заработной платы по занимаемой должности;

- предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью **3** календарных дней (за счёт средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности);

- обеспечивает участие Уполномоченных лиц в системе управления охраной труда **(Приложение № 14)**;

- обеспечивает условия для работы с документами по охране труда и их хранения;

- 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 по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний в учреждении, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченные лица могут быть материально и морально поощрены, в том числе им могут быть установлены меры стимулирующего характера (в виде доплат и надбавок, премий и иных поощрительных выплат и (или) дополнительного оплачиваемого отпуска), условия, размеры и порядок установления которых предусматриваются в положении об уполномоченном по охране труда и дополнительных соглашениях к трудовому договору. Указанные выплаты и предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска осуществляются за счёт средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Уполномоченным лицам могут устанавливаться социальные гарантии, предусмотренные **статьями 25 - 27** ***Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».***

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 от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «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 и утверждение инструкций по охране труда для работников по согласованию с Профсоюзным комитетом в порядке, установленном ***статьёй 372 ТК РФ*** для принятия локальных нормативных актов.

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 численности или штата работников.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета**,** то есть до издания приказа о проведении организационно-штатных мероприятий с оформлением соответствующего подтверждающего документа.

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

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:

- 20-24 человека при численности работающих от 500 до 1000 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 образовательных организациях (высшего или среднего профессионального образования);
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;
- супруг(а) военнослужащего *(пункт 6 статьи 10 Федерального закона от* ***27.05.1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);***
- граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей, впервые поступившие на работу после увольнения с военной службы ***(пункт 5 статьи 23 Федерального закона от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).***

Не допускать расторжение трудового договора по инициативе Работодателя:

- с женщиной, имеющей ребёнка в возрасте до 3 лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребёнка в возрасте до 16 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребёнка), являющимся единственным кормильцем ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребёнка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трёх и более детей в возрасте до 14-ти лет, если другой родитель (иной законный представитель ребёнка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, ***предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ);***
- с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, ***предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ)***;
- с работником, призванным на военную службу по мобилизации, направленным на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации в период приостановления действия трудового договора, за исключением случаев ликвидации учреждения, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на

определенный срок.

7.5. Работодатель обязуется:

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

Обеспечивать доступ медицинским работникам к федеральным сервисам непрерывного медицинского образования, используя автоматизированные рабочие места медицинских работников или коллективную точку доступа, расположенную на территории медицинской организации. Порядок и условия определять локальным нормативным актом по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Финансировать мероприятия, направленные на:

- разработку и реализацию программ наставничества и адаптации молодых работников;

- повышение квалификации и (или) профессиональной переподготовки работников.

7.5.2. Обеспечивать направление работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, прохождение независимой оценки квалификации (с письменного согласия работника).

7.5.3. 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.

Сохранять медицинскому работнику за время профессионального обучения или дополнительного профессионального образования по направлению работодателя по основной должности и невозможностью в связи с этим выполнять трудовые (должностные) обязанности по трудовому договору в порядке внутреннего совместительства, две третьих должностного оклада, установленного работнику по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства ***(статья 155 ТК РФ, пункт 3.5. Отраслевого соглашения).***

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 ***(постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 03.02.2015 г. № 52 «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам государственных учреждений Краснодарского края»).***

При направлении Работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счёт средств Работодателя.

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

7.5.4. При увольнении работников в связи с ликвидацией учреждения (***пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ***), сокращением численности или штата (***пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ):***

7.5.4.1. Издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения.

7.5.4.2. Не позднее чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку ***(статья 180 ТК РФ)***.

7.5.4.3. На основании ***статьи 178 ТК РФ*** при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (***пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ***):

- выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

- выплатить сотруднику средний заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц;

- выплатить средний заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, если сотрудник в течение 14 рабочих дней со дня увольнения обратился в службу занятости и не был трудоустроенным на основное место работы в течение двух месяцев со дня увольнения.

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 зачётом указанной выплаты.

Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к Работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее 15 рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, либо после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее 15 рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.

Работодатель должен производить выплату среднего месячного заработка за период трудоустройства или выплату единовременной компенсации не позднее 15 календарных дней со дня обращения.

Условия, предусмотренные данным подпунктом коллективного договора, распространяются в полном объёме на работников, которые на день увольнения с основной работы в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, работали по совместительству и продолжили выполнение соответствующей работы после их увольнения с основной работы.

Если расторгается трудовой договор о работе по совместительству с внутренним или внешним совместителем, а по основному месту работы он продолжает трудиться, то работнику выплачивается только выходное пособие в размере среднего месячного заработка, рассчитанного по работе по совместительству, дополнительные выплаты за период трудоустройства не производятся.

7.5.4.4. Освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь предоставлять работникам своего учреждения, в том числе работающим на условиях совместительства, с учётом их квалификации и компетенции.

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

7.5.4.6. Создавать фонд социальной поддержки, за счёт средств которого оказывается содействие в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлении сверх установленных законодательством дополнительных социально-бытовых льгот следующим категориям высвобождаемых работников:

- имеющим двух и более иждивенцев;
- в семьях, в которых нет других работников с самостоятельным заработком.

Порядок создания фонда ***(источник формирования, размер взносов, критерии выплат – возраст, стаж, индексация и др.) оговаривается в приложении к коллективному договору).***

7.5.4.7. 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);***
- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее 1 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
- 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 ***(пункт 3 статьи 81 ТК РФ)***, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета ***(часть 3 статьи 82 ТК РФ);***
- обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы по предварительным договорам или заявкам.

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1. Обеспечить защиту социальных гарантий в вопросах занятости, приёма 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 Краснодарскую краевую организацию Профсоюза о всех случаях массового высвобождения работников или введения в учреждении (структурных подразделениях) режима неполного рабочего времени.

7.6.5. Работодатель обязуется выделить и предоставить рабочие места для трудоустройства инвалидов и для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, согласно установленной квоты в организации, в соответствии с действующим законодательством и проведению на этих рабочих местах специальной оценки условий труда, а также соблюдению условий труда инвалидов на квотируемых рабочих местах по результатам проведения специальной оценки.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Обеспечивать своевременную и полную уплату пенсионных страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее – Фонд) в соответствии ***с Федеральным законом от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (с учётом изменений от 14.07.2022 г. № 237-ФЗ).***

8.1.3. Обеспечивать предоставление в территориальные органы Фонда полных и достоверных сведений ***в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».***

Определять наименования должностей и структурных подразделений для работников, которым предоставлено право на досрочное назначение страховой пенсии по старости***, в строгом соответствии с приказами отраслевого министерства, а также с постановлением Правительства РФ от 29.12.2002 г. № 781.***

Обеспечивать ежегодное предоставление в территориальные органы Фонда Перечней рабочих мест, профессий и должностей, работа в которых даёт право на досрочное назначение страховой пенсии по старости. Указывать код льготы в соответствии с классификаторами параметров, используемых при отражении сведений индивидуального (персонифицированного) учёта, соответствующий лечебной и иной работе по охране здоровья населения в городах и (или) в сельской местности; работе, в городах и (или) сельской местности, связанной с хирургией лечебной.

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. Обеспечить выполнение действующего законодательства по предоставлению компенсационных выплат на возмещение расходов по оплате жилья, отопления и освещения работающим и проживающим в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках или городах, входящих в состав муниципальных районов и проживающим с ними членам семей *(перечислить категории работников, имеющих* ***право на предоставление вышеуказанных выплат в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 04.02.2005 г. № 65 «О предоставлении компенсационных выплат на возмещение расходов по оплате жилья, отопления и освещения отдельным категориям граждан, работающим и проживающим в сельских населённых пунктах или посеёках городского типа»)***.

8.1.7. *При наличии финансовых возможностей (за счёт средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности) в коллективном договоре можно предусмотреть следующие условия:*

8.1.8.1. Работодатель производит компенсацию стоимости содержания детей работников в детских дошкольных учреждениях *(частичную или полную.)*

8.1.8.2. При наличии финансовой возможности Работодатель оказывает материальную помощь работникам по ходатайству Профсоюзного комитета :

- многодетным семьям;
- одиноким матерям;
- к ежегодному отпуску;
- в связи с рождением ребёнка;
- в связи с семейными обстоятельствами;
- в связи с поступлением ребёнка в школу;
- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с другими особыми обстоятельствами.

8.1.8.3. Работодатель содействует обеспечению работников путёвками 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 молодёжью 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 молодёжи.

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. Проводить плановую подготовку и повышение квалификации врачебного и среднего медицинского персонала из числа специалистов в возрасте до 35 лет. Содействовать их служебному росту.

9.7.3. Организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности.

9.7.4. Закреплять наставников за всеми молодыми специалистами в первый год их работы в учреждении, установлению наставникам выплаты стимулирующего характера в порядке, предусмотренном ***подпунктом 3.1.7.4 раздела III «Оплата труда» данного коллективного договора.***

9.7.5. Осуществлять систематическое поощрение молодёжного профсоюзного актива, ведущего эффективную профессиональную и общественную работу.

9.7.6. Формировать привлекательный образ здорового человека. Поддерживать молодёжный досуг, физкультурно-оздоровительную и спортивную работу.

9.8. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

9.8.3. Оказывать помощь молодёжи в соблюдении установленных для неё законодательно льгот и дополнительных гарантий.

9.8.4. Не допускать установления испытательного срока при приёме 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)***.

X. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

Работодатель обязуется:

10.1. Соблюдать права и гарантии членов Профсоюза, выборных органов Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса РФ, *Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ* «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», *Отраслевого соглашения.*

Не вмешиваться в деятельность Профсоюза, не препятствовать созданию и функционированию структур Профсоюза в учреждении.

Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления учреждением ***(статья 52 ТК РФ, статья 123.21 ГК РФ, пункт 3 статьи 16 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «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 от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «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 правовых актов, содержащих нормы трудового права, и права требовать устранения выявленных нарушений ***(статья 370 ТК РФ, статья 19 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «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 председателю профсоюзного комитета в течение __2__ часов в неделю, профактиву в течение _ _1_ _часов в неделю.

10.7. Освобождать от основной работы членов Профсоюза, входящих в состав выборных профсоюзных органов, членов комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных Профсоюза по охране труда, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых выборным профорганом организации Профсоюза, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учёбы с сохранением заработной платы за всё рабочее время (рабочие дни, часы) в соответствии с графиком работы (сменности), Правилами внутреннего трудового распорядка.

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 учёбы, для участия в культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях, проводимых Профсоюзом, с сохранением среднего заработка за всё рабочее время (рабочие дни, часы) в соответствии с графиком работы (сменности), Правилами внутреннего трудового распорядка.

При проведении мероприятий, организуемых профсоюзными органами, вне места постоянной работы работника - члена Профсоюза, Работодатель направляет его в служебную командировку на срок проведения указанных мероприятий с сохранением места работы (должности) и среднего заработка за всё рабочее время (рабочие дни, часы) в соответствии с графиком работы (сменности), Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором. Освобождение работников для участия в указанных мероприятиях производится на основании решения профсоюзного комитета с оформлением приказа о командировке.

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

(Основание: статьи 165 – 167, 170 – 171, 374 ТК РФ, статьи 25 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; пункта 7.22 Краснодарского краевого трехстороннего соглашения между Союзом «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов», ассоциацией «Объединение работодателей Краснодарского края» и администрацией Краснодарского края на 2026 – 2028 гг.; подпунктов 11.1.11, 11.1.12. Отраслевого соглашения).

10.8. Дисциплинарные взыскания (кроме увольнения) - в отношении руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов структурных подразделений первичной организации (профгруппа, профбюро), выборных коллегиальных органов местной организации Профсоюза, не освобождённых от основной работы, применять только по согласованию с соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом. При этом, получение согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа производится в порядке,

установленном статьёй **372 ТК РФ.**

Дисциплинарные взыскания (кроме увольнения) в отношении работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов и контрольно-ревизионных комиссий первичных профсоюзных организаций, применять только по согласованию с выборным профсоюзным органом (профсоюзным комитетом) первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном ***статьёй 372 ТК РФ.***

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи **81 ТК РФ** руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов структурных подразделений первичной профсоюзной организации (профгруппа, профбюро), выборных коллегиальных органов местной организации Профсоюза, не освобождённых от основной работы, применять только по согласованию с соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом, в порядке, предусмотренном **статьёй 374 ТК РФ.**

Для руководителей и их заместителей первичных профсоюзных организаций, состоящих на профсоюзном обслуживании в местных организациях Профсоюза, необходимо согласие президиума соответствующей местной организации Профсоюза, а для руководителей и их заместителей местных организаций Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, состоящих на профсоюзном обслуживании в Краснодарской краевой организации Профсоюза, – согласие президиума Краснодарской краевой организации Профсоюза.

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

Письменные заявления работников, являющихся членами Профсоюза, о перечислении Работодателем членских профсоюзных взносов из их заработной платы сохраняют свою силу при:

- переводе работника из одного структурного подразделения учреждения в другое;
- выхода работника на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;
- смене наименования и (или) реорганизации учреждения;
- смене наименования и (или) реорганизации Профсоюза и (или) его первичной либо территориальной организации.

Основанием для прекращения удержания членских профсоюзных взносов является выписка из протокола заседания профсоюзного комитета с указанием лиц, с которых прекращается удержание профсоюзных взносов.

Работодатель обеспечивает сохранность заявлений работников об удержании членских взносов безналичным путём на весь период трудовой деятельности работника в учреждении.

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

10.11. Распространять на работников, освобожденных от работы в связи с избранием на выборную должность в первичную профсоюзную организацию,

действующие положения о премировании, в том числе премирования по итогам работы за год, и другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации ***(статья 375 ТК РФ, пункт 4 статьи 26 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», подпункт 11.1.4 Отраслевого соглашения).***

10.12. За выполнение общественной работы в интересах работников учреждения – членов Профсоюза за счёт средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

- предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью **3** календарных дней председателю первичной профсоюзной организации, не освобождённому от основной работы, и членам профсоюзного комитета по решению профсоюзного комитета ***(подпункт 11.1.4 Отраслевого соглашения)*.**

10.13. В целях создания условий деятельности профсоюзной организации Работодатель:

10.13.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованное помещение**,** оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), актовый зал для проведения профсоюзных собраний (конференций), организует за свой счёт уборку помещения и ремонт оргтехники ***(статья 377 ТК РФ, пункт 1 статьи 28 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).***

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

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 **3** экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор с приложениями принят 16 февраля 2026 г. на

заседании Комиссии по коллективный переговорам.

Представитель Работодателя: Главный врач «Крыловская ЦРБ» МЗ КК _____Н.Д. Сиднина	Представитель работников: Председатель профсоюзного комитета ГБУЗ «Крыловская ЦРБ» МЗ КК _____ В.Н. Усалёв