

Краснодарская Краевая Организация Профсоюза
Работников Здравоохранения Российской Федерации

Представитель работодателя:



И. о. главного врача ГБУЗ СПб № 3

Л.В. Власова

09 2024г.

От представителей работников:



И.о председателя профкома

О.Г. Полуян

09 2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения
здравоохранения

«Специализированная
психиатрическая больница № 3»

министерства здравоохранения
Краснодарского края

на 2024 - 2027 годы

Принят на конференции работников

« 20 » сентября 2024 г.

Протокол прилагается.

И.о. председателя профкома

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 20.09.2024 № 36-К

Секретарь профкома (подпись)

**Краснодарская Краевая Организация Профсоюза
Работников Здравоохранения Российской Федерации**

Представитель работодателя:

И. о. главного врача ГБУЗ СПБ № 3

_____**Л.В. Власова**
«____» _____**2024г.**

От представителей работников:

И.о председателя профкома

_____**О.Г. Полуян**
«____» _____**2024г.**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственного бюджетного учреждения
здравоохранения**

**«Специализированная
психиатрическая больница № 3»**

**министерства здравоохранения
Краснодарского края**

на 2024 - 2027 годы

Принят на конференции работников

«____» _____**2024 г.**

Протокол прилагается.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Специализированная психиатрическая больница № 3» министерства здравоохранения Краснодарского края в лице исполняющего обязанности главного врача Власовой Ларисы Владимировны, именуемый далее «Работодатель» и работники учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице исполняющего обязанности председателя Полуян Ольги Геннадьевны, именуемая далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (*далее – ТК РФ*), Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, краевым трехсторонним соглашением, отраслевым соглашением, заключенным между Краснодарской краевой организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ и министерством здравоохранения Краснодарского края, на 2023 – 2025 гг. (*далее – Отраслевое соглашение*), и распространяется на всех работников учреждения, в том числе на руководителя учреждения, за исключением случаев, установленных в коллективном договоре.

1.4. Предмет договора

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

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

1.4.3. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.5. Действие коллективного договора

1.5.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок 3 года (ст.43 ТК РФ) и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.7. **Профсоюзный комитет**, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров с Работодателем по подготовке, заключению или изменению коллективного договора.

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

1.9. 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.

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

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

1.12. 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.

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

1.14. 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.

1.15. 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.

1.16. Работодатель обязуется в течение 7 (семи) 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.

РАЗДЕЛ II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

2.3. Продолжительность работы по совместительству помимо условий, предусмотренных статьёй 284 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливается:

- для медицинских работников государственных учреждений здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа, – не более 8 часов в день и 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 12 ноября 2002 года № 813 «О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа»);

- для младшего медицинского и младшего фармацевтического персонала государственных учреждений здравоохранения – не более месячной нормы рабочего времени (статья 282 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2003 года № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

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

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

Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

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

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

2.7. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

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

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; (*см. 70 ТК РФ*);

- лиц, успешно завершившим ученичество (*см. 207 ТК РФ*).

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

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.8. Изменения условий трудового договора оформляются путем 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 выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационной категории и др.).

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

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

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

2.12. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений,

Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (*статья 74 ТК РФ*).

2.12.5. Решение о введении электронного документооборота принимать на основании локального нормативного акта по согласованию с Профсоюзным комитетом в порядке, установленном *статьей 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 документооборота, устанавливаемой не ранее дня истечения срока указанного уведомления.

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

2.13. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

2.13.3. 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.

РАЗДЕЛ III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Производить оплату труда в соответствии с утвержденным локальным нормативным актом с учетом мнения представительного профсоюзного органа - "Положением об оплате труда работников". "Положение об оплате труда работников" не является приложением к настоящему коллективному договору. "Положение об оплате труда работников" устанавливает фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников, сформированные по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не менее минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, утверждаемыми постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края).

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, утвержденным 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, утвержденное постановлением № 642*), данным разделом коллективного договора и соответствующими приложениями к коллективному договору.

При принятии решения главой администрации (губернатора) Краснодарского края о повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда, производить повышение окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников в размере не менее чем предусмотрен рост в абсолютном значении минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, предусматриваемых положениями об оплате труда работников, утверждаемыми постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

3.1.2. При формировании фонда оплаты труда работников соблюдать предельную долю расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников не более 40 процентов.

3.1.3. Решения, касающиеся установления условий оплаты труда (размеры окладов (должностных окладов, ставок), виды и размеры выплат компенсационного характера, формы и размеры материального поощрения, нормы труда и т.д.), принимать с учетом мнения представительного профсоюзного органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

- размер должностного оклада (ставки заработной платы), установленный за выполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц (*либо за установленную норму, за ставку заработной платы*);

- 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.

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

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

3.1.6. Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, применять повременную форму оплаты труда за фактически отработанные часы в календарном месяце, исходя из часовой ставки. По окончании учетного периода (календарного месяца) оплачивать дополнительно в соответствии с действующим законодательством и *подпунктом 3.1.6.7.* данного раздела коллективного договора часы работы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период (календарный месяц), на основании табеля учета использования рабочего времени, докладных записок руководителей структурных подразделений и приказа руководителя.

Если в календарном месяце графиком сменности (работы) работнику запланирована работа общей продолжительностью менее чем установлена месячная норма рабочего времени по занимаемой должности (профессии), то причиной неисполнения работником трудовых (должностных) обязанностей является вина Работодателя. В данном случае за неотработанное по вине Работодателя время производить работнику оплату в размере средней заработной платы (*часть 1 статьи 155 ТК РФ, Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за 3 квартал 2017 г., утвержденный Рострудом, подпункт 3.3.8 Отраслевого соглашения*).

При определении размера доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда для сравнения учитывать выплаты, установленные работнику по новым условиям оплаты труда, и выплаты, установленные работнику в календарном месяце, предшествующем месяцу введения новых условий оплаты труда, а именно:

- установленный работнику оклад (должностной оклад);
- установленные работнику выплаты компенсационного характера в рамках трудового договора за выполнение должностных обязанностей по занимаемой им должности (выплаты за работу: с вредными или опасными условиями труда, в ночное время, специалистам сельской местности);
- установленные работнику выплаты стимулирующего характера в рамках трудового договора (выплаты за выслугу лет, наличие квалификационной категории, почетного звания, учёной степени, выплата отдельным категориям работников государственных учреждений

здравоохранения Краснодарского края, установленная в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 3 февраля 2012 года № 89);

- доплата до минимального размера оплаты труда (*статья 133 ТК РФ*);
- установленная доплата компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы в календарном месяце, предшествующем месяцу введения новых или изменения условий оплаты труда.

При определении размера доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда размер доплаты за работу в ночное время в ранее действующих условиях условно определять за то количество часов работы в ночное время, которое работник отработал в календарном (расчётном) месяце после введения новых или изменения условий оплаты труда.

При определении размера доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда не учитывать:

- выплаты компенсационного характера за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (*статья 60.2 ТК РФ*);

- выплаты компенсационного характера за выполнение работником сверхурочной работы, работы в выходные или нерабочие праздничные дни, за осуществление дежурств сверх месячной нормы рабочего времени по графику, за дежурства на дому;

- выплаты за оказание платных медицинских услуг;

- заработную плату за период оплачиваемого отпуска, нахождения в командировке, на курсах повышения квалификации, дополнительные выходные дни донорам и другие периоды, когда за работником сохраняется средний заработок;

- материальную помощь и другие разовые выплаты, не связанные с выполнением работником должностных обязанностей.

Размер доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда определять за объем должностных обязанностей, определенный трудовым договором (на 1 ставку, на 0,75 ставки, на 0,5 ставки, на 0,25 ставки) и начислять работнику пропорционально отработанному времени в календарном (расчётном) месяце.

Размер доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда рассчитывать отдельно по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства.

3.1.7. Устанавливать по результатам специальной оценки условий труда выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размерах, предусмотренных:

- для медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи – **приложением № 3** к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края»;

- для других работников – локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения представительного профсоюзного органа, но не ниже минимального размера - 4%.

Отсутствие специальной оценки условий труда, в том числе в случае окончания срока действия ранее проведенной специальной оценки условий труда, не освобождает работодателей от оплаты труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В этом случае, конкретные размеры выплаты компенсационного характера для медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, также определяются в соответствии с приложением № 3 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края».

Осуществлять повышенную оплату труда в случае окончания срока действия ранее проведенной СОУТ на рабочих местах работников в размере, установленном в период действия СОУТ коллективным договором или локальным нормативным актом и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору). При этом работодатель обязан принять меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. *(подпункт 3.3.9 Отраслевого соглашения).*

Устанавливать конкретный размер выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного профсоюзного органа.

Выплату компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить с даты утверждения отчёта о результатах проведения специальной оценки условий труда 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).

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда

работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом условий пункта 3 статьи 15 федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием федерального закона «О специальной оценке условий труда» и части 4 пункта 4.4 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края».

3.1.8. Устанавливать специалистам (в том числе руководителю организации и его заместителю, главной медицинской сестре, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений) организации, работающим в сельской местности, выплату компенсационного характера в размере 25 процентов к должностным окладам, ставкам заработной платы.

3.1.9. Осуществлять оплату труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), в том числе за время работы в ночное время при направлении в служебную командировку, в повышенном размере - 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определять путем деления должностного оклада работника на месячную норму рабочих часов в соответствующем календарном месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели по занимаемой должности.

3.1.10. Установить размер выплаты компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

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

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

В соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П при привлечении работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени выплачивать работникам все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха.

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

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, которая осуществлялась за пределами месячной нормы рабочего времени, 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*).

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

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

Если на день увольнения работника соглашение между работником и Работодателем о предоставлении другого дня отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, которая осуществлялась за пределами месячной нормы рабочего времени, не выполнено, то работнику в день увольнения выплачивается за весь период работы в учреждении разница между оплатой работы в указанные дни по правилам, предусмотренным абзацами 4 – 5 данного пункта, и фактически произведенной за эти дни оплатой (*постановление Конституционного Суда РФ от 06.12.2023 г. № 56-П; подпункт 3.3.14.5 Отраслевого соглашения*).

Не предоставляется работнику другой день отдыха за работу в нерабочий праздничный день, которая осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени в соответствии с графиком сменности (работы) (при сменной работе, суммированном учёте рабочего времени).

3.1.11. Устанавливать размер выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу:

Работодатель устанавливает размер выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации исходя из размера заработной платы, установленного 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, постановление Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 г. № 35-П*).

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 часы сверхурочной работы 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 4.2* данного раздела коллективного договора.

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

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

время.

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

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

3.1.12. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.):

- не уменьшать заработную плату работников в связи с установлением нерабочего (праздничного) дня «Радоница» на основании части четвертой статьи 112 Трудового кодекса Российской Федерации;

- 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 учет рабочего времени и т. д.), производить оплату в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.1. Заработная плата перечисляется на указанный работником в письменном заявлении счет в банке.

4.2. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, а именно в следующие дни: «7» и «22» числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата за первую половину календарного месяца рассчитывается пропорционально отработанному времени. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (например, компенсационная выплата за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ, надбавки за совмещение должностей, за стаж работы, квалификацию, работу в сельской местности, за исполнение обязанностей временно отсутствующих сотрудников и другие). Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по

итогах работы за месяц), а также выплат компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (например, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 Кодекса), производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

При расчете заработной платы за первую половину месяца, производятся резервные удержания в размере, равном налогу на доходы физических лиц, алиментами и удержаниям по исполнительным листам.

Если сотрудник принят до 7-ого числа календарного месяца включительно, то за первый месяц выдача заработной платы за фактически отработанное время в первой половине месяца производится дважды: 7-ого числа вместе с оплатой труда других сотрудников за вторую половину прошлого месяца и 22-ого числа текущего месяца.

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

4.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в этот период ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.4. При выплате заработной платы за вторую половину календарного месяца извещать в письменной форме каждого работника (*статья 136 ТК РФ*):

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 произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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 мотивированное мнение 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.

РАЗДЕЛ IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, которые утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа и являются приложением к коллективному договору (Приложение № 1, Приложение № 7)

Режим рабочего времени предусматривает:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная – с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику);
- продолжительность ежедневной работы (смены);
- время начала и окончания работы, в том числе при сменной работе;
- время перерывов в работе;
- число смен в сутки;
- чередование рабочих и нерабочих дней;
- работу с ненормированным рабочим днем;
- порядок применения суммированного рабочего времени и др.

Работодатель обязуется создавать условия, необходимые для выполнения обязательств Правил внутреннего трудового распорядка.

4.2. Для всех работников учреждения нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

Для медицинских работников больницы продолжительность рабочего времени определяется приложениями.

4.3. Для следующей категории работников больницы нормальная продолжительность рабочего времени:

- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы – не более 35 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю;

- для работников, занятых на работах с вредными условиями труда не более 36 часов в неделю. Перечень должностей утвержден Приложением № 2;
- для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда – не более 30 часов в неделю. Перечень должностей утвержден Приложением № 2;

4.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя

Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет)
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

4.5. Для работников, должности которых утверждены Приложением № 7 вводится суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является календарный месяц.

4.6. Продолжительность рабочей смены определяется графиками сменности.

4.7. Работодатель обязуется:

4.7.1. График сменности согласовывать с профсоюзным комитетом в соответствии со статьей 372 ТК РФ.

4.7.2. Доводить до сведения работников графики сменности за один месяц до введения их в действие

4.7.3. Устанавливать продолжительность ежедневной работы (смены):

- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:
- где установлена 30-часовая рабочая неделя – не более 6 часов;
- где установлена 36-часовая рабочая неделя – не более 8 часов.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность рабочей смены определяется графиками сменности и может отклоняться в определенной степени от установленной нормы рабочих часов в отдельные дни или недели учетного периода. Однако, по итогам учетного периода (в больнице применяется помесечный учет рабочего времени), отработанное работником время не должно превышать нормального числа рабочих часов,

предусмотренного для данной должности (до 12 часов по личному заявлению).

4.7.4. Уменьшать на один час продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню и перед выходным днем. Это правило применять и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.8. В организации допускаются работы в ночное время.

Продолжительность работы (смены):

- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением;
- для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, установлена 36-часовая рабочая неделя – с продолжительностью рабочей смены не более 12 часов, в связи с отдаленностью больницы от места жительства работников и отсутствием рейсового автотранспорта в вечернее время, с применением суммированного учета рабочего времени. Учетным периодом является календарный месяц (на основании заявлений работников).

4.9. Работодатель обязуется:

4.9.1. Не привлекать к работе в ночное время:

- беременных женщин;
- инвалидов

4.9.2. Привлекать к работе в ночное время сотрудников только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщинам, имеющих детей в возрасте до 3-х лет
- работников, имеющих детей-инвалидов
- работников, осуществляющих уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением
- матерей и отцов (опекунов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет.

4.10. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем норм и обязательств по рабочему времени и режиму работы, предусмотренных коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, и их соответствием нормам трудового законодательства.

РАЗДЕЛ V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня (смены), работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания не более 1-го часа и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.2. Продолжительностью еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.3. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни, допускаются с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.4. На работах, связанных с оказанием медицинской помощи населению, где представление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

5.5. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день.

Работающим инвалидам предоставляется ежегодный отпуск, продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Работникам, которым установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в полном объеме.

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

5.7. Очередность предоставляемых оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемом работодателем, по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с требованиями статьи 123 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.8. Следующим категориям работников предоставляются ежегодные отпуска в удобное для них время (по их заявлению):

- женщинам, имеющих двух и более детей;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства;
- работающим мужчинам в периоде нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- лицам, награжденным знаком «Почетный донор России»;
- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в данной организации;
- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный работник здравоохранения Кубани»;
- работникам, имеющим звание «Ветеран труда»;
- работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АС;
- работникам, имеющим льготное удостоверение участника боевых действий.

5.9. Работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда. Перечень должностей и продолжительность этого отпуска утверждены Приложением № 2
- за ненормированный рабочий день. Перечень должностей и продолжительность этого отпуска утверждены Приложением №3
- получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы продолжительностью 14 календарных дней.

5.9.1. 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 работников, занятых 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 работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, определяется в соответствии с Порядком исчисления дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда (Инструкция о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденная постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 г. № 273/П-20, в части не противоречащей ТК РФ).

5.10. По письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

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

5.12. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной

компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается следующим работникам:

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

5.13. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

5.14. 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 случае рождения ребенка до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней;
- по уходу за больным членом семьи по предоставлению медицинского заключения до 14 календарных дней в году. Таким образом, такой отпуск предоставляется только в случае индивидуального согласия работодателя. Обязать его никто не сможет (ст. 128 ТК РФ). Но работник имеет право на больничный, который предусматривает уход за нетрудоспособным членом семьи. Следует иметь в виду, что больничный выдают только в том случае, если:

— отсутствие соответствующего ухода может грозить опасностью для жизни или же здоровья заболевшего;

— в наличии есть показания, которые не позволяют поместить больного родственника в больницу;

— среди всех членов семьи нет другого человека, который мог бы помочь в уходе за больным (наемная домашняя работница не может считаться членом семьи).

Предоставление самого же больничного осуществляется по установленным правилам: сроком не более чем на 3 дня с возможным продлением срока на последующие 3 дня после профессионального осмотра больного. Листки

временной нетрудоспособности выдаются лишь прямым родственникам или опекунам.

- предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам, день рождения которых совпадает с рабочим днем на 1 календарный день;
- предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам детей первых и одиннадцатых классов 1 сентября и на Последний звонок, сроком на 1 календарный день.

5.15. По письменному заявлению работника, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет, работника, имеющего ребенка- инвалида в возрасте до 8 лет, одинокой матери воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отца, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет без матери предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью 14 календарных дней. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.16. По письменному заявлению работника, которому присвоено почетное звание «Заслуженный работник здравоохранения Кубани», предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до одного месяца в году.

5.17. По письменному заявлению работника, являющегося ветераном труда, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до одного месяца в году.

5.18. По письменному заявлению работника, являющегося инвалидом 1 и 2 группы, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до двух месяцев в год.

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

РАЗДЕЛ VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда работников, их безопасность при эксплуатации зданий, оборудования, а также применяемым в работе инструментов, сырья и материалов.

6.1.2. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (Постановление №129 от 07.07.1993г.)

6.1.3. Допускать к работе вновь поступивших работников только после получения ими вводного инструктажа, предварительного инструктажа по охране труда и необходимой стажировки на рабочем месте.

Повторный инструктаж проводится не реже 1 раза в 6 месяцев, а на работах с опасными условиями труда не реже 1 раза в 3 месяца

6.1.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов не реже 1 раза в три года

6.1.5. Обеспечить за счет средств учреждения, в соответствии с установленными нормами, специальной санитарно-гигиенической одеждой, обувью и другими СИЗ, согласно Приложению № 4.

Контролировать их правильное использование, производить ремонт, стирку, подгонку по размерам. Вести учет выдачи и сдачи СИЗ через личную карточку работника.

6.1.6. Своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с опасными условиями труда согласно действующего законодательства:

сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, льготные пенсии, спец.питание, проф.осмотры и т.д.

6.1.7. Обеспечить нормальную бесперебойную работу санитарно-бытовых устройств и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

6.1.8. Обеспечить за счет средств учреждения предварительные (при поступлении на работу) и периодические медосмотры работников. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медосмотров. (в соответствии с Приказом МЗ РФ от 14.03.96 г. №90 и Приказом МЗ и СР от 16.08.2004г. № 83, согласно приказу Минздравсоцразвития России № 302н. Приложение № 5)

6.1.9. Выдавать мыло и моющие средства ежемесячно работникам, согласно действующим нормам (Приказ МЗ и СР РФ №1122-Н от 10.12.2010г.). Приложение № 4.1.

6.10. Проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей профкома с последующей сертификацией работ по охране труда.

6.1.11. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников. Своевременно их расследовать с участием представителей профсоюза, вести учет и анализ несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, оказывать первую помощь пострадавшим согласно действующему законодательству.

6.1.12. В случаях получения травмы или гибели работника при выполнении трудовых обязанностей, установить материальную помощь в соответствии с законодательством.

6.1.13. Предоставить работнику право отказаться от выполнения порученной работы вследствие нарушения правил охраны труда и предоставить ему рабочее место, соответствующее его квалификации с сохранением размера оплаты труда. При этом исключается право на наложение дисциплинарного взыскания со стороны работодателя.

6.1.14. Оказывать помощь в работе совместной комиссии, уполномоченным по охране труда профсоюза, организовать их обучение за счет средств учреждения (в случаях, предусмотренных законодательными актами или за счет средств ФСС РФ). Предоставлять им 1 час в неделю для осуществления контроля за охраной труда.

6.1.15. За счет средств учреждения повышать квалификацию специалистов по охране труда.

6.1.16. Стимулировать работников, структурные подразделения организации за работу без травм и аварий, снижение(отсутствие) заболеваний (При наличии финансовой возможности)

6.1.17. Не привлекать женщин, со времени установления беременности, к работам с использованием персональных ЭВМ (или ограничит для них время работы с ПЭВМ не более 3-х часов в рабочую смену при условии соблюдения гигиенических требований, установленных санитарными правилами) п. 13.2. раздела 13 «Гигиенических требований персональным ЭВМ и организации работ», утвержденных Постановлением государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003г. № 18 (СанПин2.2.2./2.4. 1340-03).

6.2. Работодатель совместно с профкомом обязуется:

6.2.1. Вести учет и анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности, в связи с конкретными условиями труда работающих, разрабатывать и осуществлять мероприятия по профилактике производственно - обусловленных заболеваний.

6.2.2. Разрабатывать ежегодные соглашения по охране труда обеспечивать их финансирование и выполнение включенных в них мероприятий. Оборудовать уголки по охране труда в подразделениях больницы.

6.2.3. Совместно с профкомом организовать контроль за состоянием безопасности труда, проведение ежемесячных «Дней охраны труда» с составлением актов проверок.

Результаты проверок рассматривать на медицинских советах и заседаниях профкома.

6.3. Профком обязуется:

6.3.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда, соблюдением законодательных и иных нормативных актов по труду силами внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда согласно «Положений» (Приложение № 11)

6.3.2. Избрать на собрании уполномоченного по охране труда на срок полномочий профкома и профгруппоргов.

6.3.3. Создать на паритетной основе из представителей администрации и профкома совместную комиссию по охране труда (Приложение № 12)

6.3.4. В целях активизации общественного контроля за состоянием охраны труда совместно с администрацией проводить ежегодно конкурсы на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

6.3.5. Ежемесячно, в первый четверг каждого месяца организовывать проведение Дня охраны труда (Постановление главы Куцевского района №500 от 02.06.04г.)

РАЗДЕЛ VII. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

7.1. В целях улучшения работы по охране здоровья работников работодатель обязуется:

- своевременно и в полном объеме уплачивать страховые взносы
- своевременно и качественно представлять сведения о стаже и заработке застрахованных лиц в органы Пенсионного фонда РФ
- вести документы о стаже и заработке работников, являющихся основанием для подготовки индивидуальных сведений застрахованных лиц в систему персонифицированного учета, в соответствии с установленными требованиями.
- организовывать квалифицированную медицинскую помощь работникам больницы и неработающим пенсионерам;
- систематически и качественно осуществлять диспансерное наблюдение за работниками.

7.2. Работодатель и профком обязуются:

- обеспечивать выполнение действующих законов по назначению выплаты пособий за счет средств социального страхования:
- на рождение ребенка
- по временной нетрудоспособности
- по беременности и родам
- на погребение
- женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности.
- по уходу за ребенком до достижения им полутора лет;
- оплата дополнительных выходных по уходу за детьми-инвалидами;
- при усыновлении ребенка.

7.3. Профком обязуется из средств профсоюзного бюджета ежегодно ассигновать:

- на материальную помощь;
- на премирование победителей смотров-конкурсов и профактива;
- на культурно- массовую и учебно- спортивную работу;
- на спортивный и культ инвентарь;

- на новогодние подарки детям сотрудников в возрасте до 16 лет;
- на приобретение путевок для оздоровления и отдыха сотрудников и их детей.

7.4. Работодатель и профком обязуются оказывать помощь при решении вопросов:

- о выделении мест в ДДУ местных органов самоуправления для детей сотрудников больницы с оплатой согласно Постановлению Верховного Совета РФ 2464-1 от 06.03.92г.

РАЗДЕЛ VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать выполнение установленных законодательством гарантий и льгот работникам и их семьям, не ограничивать права трудового коллектива в расширении этих гарантий за счет собственных средств организации.

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

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

8.1.3. Содействовать обеспечению работников путевками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях.

8.1.4. Осуществлять мероприятия по организации летнего отдыха и оздоровления детей работников.

8.1.5. Обеспечивать своевременную и полную уплату страховых взносов в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации в соответствии с федеральным законом от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».

8.1.6. Обеспечивать предоставление в органы Пенсионного фонда Российской Федерации полных и достоверных сведений в соответствии с федеральным законом от 01 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

8.1.7. 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 Российской Федерации от 29 октября 2002 года № 781.

8.1.8. Обеспечивать ежегодное предоставление в органы ПФР Перечней рабочих мест, профессий и должностей, работа в которых дает право на досрочное пенсионное обеспечение. Указывать соответствующий код льготы.

8.1.9. Обеспечивать качественное и своевременное выполнение совместных писем министерства здравоохранения Краснодарского края и Отделения ПФР по Краснодарскому краю от 25.01.2006 / 27.01.2006 № 10-471/07-18/30 о проведении предварительной работы с лицами, приобретающими право на трудовую пенсию.

8.1.10. Обеспечивать своевременное и качественное представление в органы ПФР уточняющих справок, подтверждающих занятость застрахованных лиц на работах с особыми условиями труда, для конвертации пенсионных прав и для назначения досрочных пенсий.

8.1.11. Оказывать содействие органам ПФР в проведении документальных проверок в части представления необходимых сведений о трудовом стаже и заработке застрахованных лиц для назначения трудовых пенсий и проведения работ по конвертации пенсионных прав застрахованных лиц.

8.1.12. Обеспечивать обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физических лиц, выполняющих работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Обеспечивать уплату страховщику страховых взносов.

8.1.13. Обеспечивать для медицинских, фармацевтических и иных работников системы здравоохранения, работа которых связана с угрозой их жизни и здоровью, обязательное страхование в соответствии с перечнем должностей, занятие которых связано с угрозой жизни и здоровью работников.

8.1.14. Выплачивать:

- единовременную страховую выплату работникам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованного, исходя из суммы, установленной федеральным законом «О бюджете фонда социального страхования Российской Федерации» на очередной календарный год;

- единовременное пособие за счет средств организации работнику при установлении инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине Организации в размере не ниже:

- по инвалидности I группы – 0,75 годового заработка;

- по инвалидности II группы – 0,5 годового заработка;

- по инвалидности III группы – 0,25 годового заработка

с учетом суммы единовременной страховой выплаты потерпевшему, предусмотренной статьей 11 федерального закона от 24 июля 1998 года №

125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- единовременное денежное пособие в размере 100 тысяч рублей в случае гибели работника учреждения здравоохранения, при исполнении им трудовых обязанностей или профессионального долга во время оказания медицинской помощи или проведения научных исследований семье погибшего.

8.1.15. Возмещать в установленном законом порядке дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию при повреждении здоровья работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания.

8.1.16. Обеспечивать выплату ежемесячной компенсации матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в размере 50 рублей, на условиях, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 25 ноября 2019г. № 570.

8.1.17. Обеспечить выполнение действующего законодательства по предоставлению компенсационных выплат на возмещение расходов по оплате жилья, отопления и освещения для работающим и проживающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках или городах, входящих в состав муниципальных районов и проживающим с ними членам семей *(перечислить 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 населенных пунктах или поселках городского типа»).*

8.1.18. Профсоюзный комитет обязуется из средств профсоюзного бюджета ежегодно ассигновать:

- нуждающимся в материальной помощи;
- на премирование профкома;
- на культурно-массовую и учебно-спортивную работу;
- на хозяйственные расходы.

8.1.3. Лицам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им полутора лет и в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, выплачивать ежемесячную компенсацию согласно действующим законодательным актам.

8.1.4 Осуществлять льготы и компенсации, установленные законодательными актами РФ всем категориям лиц, работающих в больнице, в полном соответствии действующему законодательству

(инвалидам и участникам ВОВ, ликвидаторам ЧАЭС, инвалидам труда, многодетным и одиноким родителям, ветеранам труда и т.д.)

8.1.5. На основании Постановления Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 03.02.2015г. № 52 «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам государственных учреждений Краснодарского края», установить, что возмещение расходов, связанных со служебными командировками осуществлять в следующих размерах:

а) расходов по найму жилого помещения – в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более стоимости однокомнатного стандартного (одноместного) номера.

б) расходов на выплату суточных – в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

в) расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом- в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

водным транспортом- в каюте У группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

автомобильным транспортом - в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси).

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.

РАЗДЕЛ 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. Оказывать содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту специалистов в возрасте до 30 лет.

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

9.3. Оказывать содействие в развитии творческой активности молодежи.

9.4. Обеспечить молодым работникам правовую и социальную защищенность.

9.5. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.6. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.7. Работодатель обязуется:

9.7.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам и в соответствии с действующим законодательством РФ (*ст.173 ТК РФ*).

9.7.2. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную производственную и общественную работу, (объявление благодарности, награждение Почетной грамотой).

Поощрения оформляются приказом главного врача и доводятся до сведения всего коллектива, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

9.8. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

РАЗДЕЛ 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, п. 3 статьи 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

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

- экономического положения учреждения;
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм или оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

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

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

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

10.6. Разрешить в рабочее время выполнять профсоюзные обязанности в интересах коллектива работников председателю профсоюзного комитета в течение ____ часов в неделю, профактиву в течение ____ 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 учебы с сохранением заработной платы.

Освобождать от работы, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совмещения, членов Профсоюза, избранных делегатами, для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами Профсоюза, для участия в работе выборных профсоюзных органов, в заседаниях

комиссий профсоюзных органов, на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях, проводимых Профсоюзом, с сохранением среднего дневного заработка.

При проведении мероприятий, организуемых профсоюзными органами, вне места постоянной работы работника - члена Профсоюза, Работодатель направляет его в служебную командировку по письменному распоряжению на срок проведения указанных мероприятий с сохранением места работы (должности) и среднего заработка за все рабочие дни, установленные работнику графиком сменности (работы), Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором. Другие расходы, связанные с командировкой для участия в мероприятиях, организуемых профсоюзными органами, производятся за счёт средств профсоюзного бюджета (*статьи 165 – 167, 170 – 171, 374 ТК РФ, статья 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; пункт 7.22 Краснодарского краевого трехстороннего соглашения между Союзом «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов», ассоциацией «Объединение работодателей Краснодарского края» и администрацией Краснодарского края на 2023 - 2025 гг.; подпункты 11.1.11, 1.1.12. Отраслевого соглашения*).

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

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

Не подвергать дисциплинарному взысканию работников, являющихся членами профсоюзного органа (городского, районного или краевого комитета Профсоюза) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, т.е. президиума городской, районной или краевой организации Профсоюза.

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

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 ребенком 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 путем на весь период трудовой деятельности работника в учреждении.

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

(Примечание: необходимо определить условия и порядок перечисления денежных средств – статья 377 ТК РФ, пункт 4 статьи 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.11. Распространять на работников, освобожденных от работы в связи с избранием на выборную должность в 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 «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 счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

- производить оплату труда председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, в размере _____ рублей *(статья 377 ТК РФ, подпункт 11.1.4 Отраслевого соглашения);*

- предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному 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 ***(указать номер кабинета)***, оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), актовый зал для проведения профсоюзных собраний (конференций), организует за свой счет уборку помещения и ремонт оргтехники *(статья 377 ТК РФ, пункт 1 статьи 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).*

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

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

10.14. Лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном

законодательством Российской Федерации (*статья 378 ТК РФ*).

РАЗДЕЛ 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 (*ст. 195 ТК РФ, ст. 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 трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

РАЗДЕЛ XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий. (*ст.43 ТК РФ*).

12.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

13.3. Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, - контролировать расходование средств социального страхования учреждения. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя.

13.4. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора (в период обсуждения текста коллективного договора), содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

Стороны пришли к соглашению, что текст коллективного договора должен быть размножен в пяти экземплярах в целях беспрепятственного ознакомления с текстом работников больницы.

Всех вновь принятых работников знакомить с текстом коллективного договора под роспись.

Коллективный договор доводится:

- до главного врача – 1 экз.,
- до заместителей гл. врача – 3 экз.,
- до председателя профсоюзного комитета – 1 экз.,
- до начальника отдела кадров – 1 экз.

13.5. Контроль, за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании(конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор:

- от работодателя – главный врач больницы,
- от работников больницы – председатель профсоюзного комитета.

Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

13.6. Работодатель и уполномоченные им лица, не выполняющие обязательств по коллективному договору или нарушающие их, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

1. Режим работы ГБУЗ СПб № 3
2. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа на которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. Перечень подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на повышение окладов (ставок) в связи с вредными условиями труда.
3. Перечень должностей служащих ГБУЗ СПб № 3, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
4. Перечень профессий и должностей, имеющих право на получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.
- 4.1. Перечень работ и профессий, дающих право на ежемесячное бесплатное получение смывающих средств.
5. Перечень профессий работников, подвергающихся воздействию вредных и неблагоприятных условий труда, подлежащих медицинскому осмотру, согласно приказа Министерства здравоохранения РФ № 29н от 28.01.2021г.
6. Перечень работ, где по условиям производства (работы) предоставление перерыв для отдыха и питания невозможно, но предоставляется возможность для отдыха и приема пищи в рабочее время.
7. Правила внутреннего трудового распорядка ГБУЗ СПб № 3
8. Список льготных профессий по ГБУЗ СПб № 3 для назначения льготных пенсий.
9. Перечень профессий и рабочих мест, требующих присвоения 1-ой квалификационной группы по электробезопасности.
10. Положение об уполномоченном по охране труда.
11. Положение о совместной комиссии по охране труда.
12. Положение о совместной комиссии по социальному страхованию.
13. Положение о Комиссии по трудовым спорам.
14. Перечень работ и профессий, дающих право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда в дни фактической занятости.

От представителей работников: И.о председателя профкома ГБУЗ СПб № 3 _____ О.Г. Полуян « ____ » _____ 2024 г.	Представитель работодателя: И. о. главного врача ГБУЗ СПб № 3 _____ Л.В. Власова « ____ » _____ 2024 г.
--	--