

**Государственное бюджетное учреждение
здравоохранения «Специализированная
психиатрическая больница №4»
министерства здравоохранения
Краснодарского края**



Председатель ППО

Е.В.Ильенко

«26» июля 2023 года



Исполнитель обязанности
главного врача

Т.В.Титаевская

«26» июля 2023 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР
на 2023-2026 годы**

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края "Центр занятости населения
Центр занятости населения
наименование муниципального образования

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения:
Дата 27.07.2023 № 361

Ильенко Е.В.
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Одобен на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 4 от 26 июля 2023 года

353898, Краснодарский край, Приморско-Ахтарский район,
г. Приморско-Ахтарск, п. Приморский

2023г.

1. Раздел 1 Общие положения

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются Работодатель государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Специализированная психиатрическая больница №4» министерства здравоохранения Краснодарского края в лице руководителя медицинской организации Титаевской Татьяны Васильевны, именуемый далее «**Работодатель**» и работники организации, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации в лице ее председателя Ильенко Елены Владимировны 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, Краснодарским краевым трехсторонним Соглашением между Краснодарским краевым объединением организаций профсоюзов, Краснодарским краевым (региональным) объединением работодателей «Федерация объединений работодателей Кубани» и администрацией Краснодарского края, отраслевым соглашением, заключенным между Краснодарской краевой организацией Профсоюза и Министерством здравоохранения Краснодарского края, и распространяется на всех работников организации, в том числе на руководителя организации, за исключением случаев, установленных в коллективном договоре.

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

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

1.6. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок «26» июля 2023 года по

«25»июля 2026 года (на 3 года) и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

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

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

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

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

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

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

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

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор, в приложения к коллективному договору в течение срока действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (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 условиями прежнего коллективного договора, регионального, отраслевого соглашениями и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

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

1.14. Для подведения итогов выполнения коллективного договора

Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже двух раз в год.

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

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

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

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

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

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

1.19. **Работодатель** обязуется в течение семи дней со дня подписания коллективного договора 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 2. Трудовые отношения и трудовой договор

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 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 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. Работодатель обязуется оформлять с работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства.

Трудовой договор оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.

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

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

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

2.4. 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»).

2.5. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работника в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и (или) при изменении порядка условий их установления, размеров иных выплат, установленных работнику) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора в письменной форме.

2.6. Работодатель не допускает необоснованный отказ в приеме на работу граждан, достигших предпенсионного возраста.

2.7. Заемный труд в Учреждении запрещен.

2.8. Руководитель Учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях совмещения должностей осуществлять лечебную деятельность для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии в связи с осуществлением лечебной и иной деятельности по охране здоровья населения.

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

2.10. 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 – не более шести месяцев.

2.11. 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; (*ст. 70 ТК РФ*);
- лиц, успешно завершившим ученичество (*ст. 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.

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

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

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

2.15. 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.

2.16. Работодатель обязуется:

2.16.1. 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.

2.16.2. 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*).

2.16.3. 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 (*ст. 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.

2.16.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в учреждении, которые не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника или предлагаются работнику все имеющиеся вакантные должности, соответствующие его квалификации, если работник не согласен работать в новых условиях (*ст. 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 Трудовым кодексом РФ (*ст. 74 ТК РФ*).

2.16.5. 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.

2.17. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

2.17.3. 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 3. Оплата труда

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Оплату труда работников учреждения производить в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУЗ СПб №4 (далее по тексту – Положение).

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

Локальные нормативные акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников, принимать по согласованию с Профсоюзным комитетом в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ.

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

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

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

порядок осуществления выплат стимулирующего характера и определения их размеров на основании показателей и критериев, установленных в учреждении.

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

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

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

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

3.1.5. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения в соответствии с разделом 2 Положения.

3.1.6. Устанавливать работникам выплаты компенсационного характера:

3.1.6.1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) на рабочем месте независимо от степени вредности в размерах, предусмотренных:

- для медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, противотуберкулезной 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». Перечень подразделений и должностей работников учреждения и размеры выплаты определены разделом 3.1 Положения.

- для других работников учреждения – определены разделом 3.1 Положения, но не ниже минимального размера, установленного федеральным законом.

Устанавливать конкретный размер выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

Установленные размеры и условия повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены без подтверждения улучшения условий труда на рабочем месте результатами СОУТ (*пункт 3 статьи 15 Федерального закона от 28 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»; часть 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»*).

Осуществлять повышенную оплату труда в случае не проведения СОУТ или окончания срока действия ранее проведенной СОУТ на рабочих местах медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, в размере, предусмотренном 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 (за исключением указанных в абзаце 7 данного пункта коллективного договора) в размере, установленном в период действия СОУТ коллективным договором или локальным нормативным актом и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

3.1.6.2. За работу в ночное время – Перечень подразделений и должностей работников учреждения и размеры выплаты определены пунктом 3.2.1 Положения.

3.1.6.3. За работу в сельской местности специалистам учреждения (в том числе руководителю и его заместителям, главной медицинской сестре, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений), расположенного в сельской местности, осуществлять выплату в размере 25 % к должностным окладам, ставкам заработной платы.

3.1.6.4. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы с того срока, в течение которого на работника возлагаются дополнительные обязанности (по факту возникновения) без табелирования данной категории работников в таблице учета использования рабочего времени.

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

3.1.6.5. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

В соответствии с постановлением Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 г. № 26-П при привлечении работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени выплачивать работникам в одинарном размере 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 часы сверхурочной работы устанавливаются работникам по итогам отработанного календарного месяца и выплачиваются в сроки выплаты заработной платы,

предусмотренные *пунктом 3.1.7.11.* раздела 3 «Оплата труда» коллективного договора.

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

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, а день отдыха оплате не подлежит, то есть, за месяц, в котором работник, заработная плата которого помимо месячного оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, работал в выходной день или нерабочий праздничный день, нужно заплатить заработную плату полностью, а также одинарную дневную часть заработной платы (дневную часть оклада (должностного оклада) и предусмотренных в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационных и стимулирующих выплат), а за месяц, в котором работник взял день отдыха, заплатить заработную плату полностью, при условии, что работник отработает на один день меньше нормы. 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*).

Предоставлять работнику другой день отдыха взамен отработанного времени в выходной или нерабочий праздничный день сверх установленной месячной нормы рабочего времени 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.

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).

3.1.6.6. Производить компенсационную выплату за сверхурочную работу – за первые два часа сверхурочной работы в полуторном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы) и в двойном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы) за последующие часы сверхурочной работы, а также в одинарном размере выплаты стимулирующего и компенсационного характера, установленные

работнику трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), предусмотренные системой оплаты труда, если сверхурочная работа не компенсировалась предоставлением другого времени отдыха, на основании постановления Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 г. № 26-П.

При 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 и выплачиваются в сроки выплаты заработной платы, предусмотренные *пунктом 3.1.7.11.* раздела 3 «Оплата труда» коллективного договора.

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

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

3.1.6.7. В соответствии с законом Краснодарского края от 02 июня 2023 г. № 4909-КЗ «Об объявлении в Краснодарском крае дня поминовения усопших (Радоницы) нерабочим (праздничным) днем»:

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

3.1.6.8. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад (должностной оклад) и выплачиваются как по основной должности, так и по

должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

3.1.7. Устанавливать работникам выплаты стимулирующего характера:

3.1.7.1. За наличие квалификационной категории в размерах и порядке, определенных разделом 4.1 Положения.

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

- для специалистов со средним и высшим медицинским и фармацевтическим образованием – порядок, определенный приложением № 4 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30.08.2017 г. № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края»;

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

Медицинским и фармацевтическим работникам, прибывшим из Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей, при определении права на установление надбавки за наличие квалификационной категории признаются документы, выданные соответствующими органами (организациями), фактически действующими на указанных территориях, подтверждающие присвоение квалификационной категории по специальностям, которые соответствуют специальностям, указанным в утвержденных в соответствии с частью 2 статьи 14 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации» номенклатурах специальностей специалистов, имеющих медицинское и фармацевтическое образование (*подпункт 3.3.17. Отраслевого соглашения, заключенного между Краснодарской краевой организацией Профсоюза работников здравоохранения и министерством здравоохранения Краснодарского края на 2023 -2025 гг. (далее – Отраслевое соглашение)*).

3.1.7.2. За наличие ученой степени, почетных званий – по каждому основанию отдельно, в размерах и порядке, определенных разделом 4.4 Положения.

3.1.7.3. За выслугу лет в размерах и порядке, определенных разделом 4.3 Положения.

Кроме периодов, которые определены разделом 4.3 Положения, засчитывать в стаж работы, дающий право на установление выплаты стимулирующего характера за выслугу лет:

- работникам учреждения период приостановления действия трудового договора в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- работникам учреждения, прибывшим из Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей, периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения указанных территорий.

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

Условия установления выплат стимулирующего характера (выплата за интенсивность и высокие результаты работы, персональная выплата к окладу работника, премиальные выплаты по итогам работы, выплата за качество выполняемых работ) определены разделами 4.2, 4.5, 4.7 Положения.

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

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

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

Функции комиссии:

- оценивает выполнение работниками структурного подразделения показателей эффективности;

- оформляет решение комиссии протоколом (или другим установленным в учреждении документом);

- знакомит под роспись работников с оценкой их работы.

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

Функции комиссии:

- распределяет стимулирующие выплаты по структурным подразделениям по структурным подразделениям;

- определяет размер стимулирующей выплаты заместителю главного врача, заведующим отделениями, врачам, медицинским работникам, не входящим в общепсихиатрические отделения и иным работникам имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее профессиональное образование, предоставляющих медицинские услуги (обеспечивающих предоставление медицинских услуг);

- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев эффективности их деятельности;

- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат.

3.1.7.5. По согласованию с Профсоюзным комитетом в пределах фонда оплаты труда в рамках выплат за качество выполняемых работ устанавливать водителям автомобиля выплату стимулирующего характера за классность:

- водителям I класса в размере 25 % оклада (ставки),
- водителям II класса в размере 10 % оклада (ставки).

Порядок установления выплаты за классность определен Положением о присвоении классности водителям автомобиля (раздел 4.5.1 Положения).

3.1.7.6. Устанавливать персональный повышающий коэффициент к должностному окладу медицинского работника за наставничество. Порядок, критерии и размер его установления определены разделом 4.8 Положения.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу за наставничество может быть установлен медицинскому работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки в пределах фонда оплаты труда медицинской организации, сформированного из всех источников, разрешенных законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

3.1.7.8. По согласованию с Профсоюзным комитетом премировать работников за счет средств организации в пределах фонда оплаты труда при присвоении почетных званий «Заслуженный ...», «Народный ...», «Почетный ...», награжденных нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», Почетной грамотой: Министерства здравоохранения

Российской Федерации, Законодательного Собрания Краснодарского края, администрации Краснодарского края, министерства здравоохранения Краснодарского края, Памятным знаком Законодательного Собрания Краснодарского края, Благодарственным письмом Законодательного Собрания Краснодарского края или которым объявлена Благодарность: главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министра здравоохранения Краснодарского края, другими ведомственными знаками отличия.

Размер премии определен с учетом иерархии наград по согласованию с Профсоюзным комитетом в разделе 4.7 Положения.

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

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

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

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

Устанавливать месячную заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному времени, если работник работает на полную ставку, но по каким-либо причинам не отработал месячную норму рабочего времени (например, болел, находился в отпуске и др.), или работает в режиме неполного рабочего времени, или на условиях совместительства.

Устанавливать сверх минимального размера оплаты труда выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (*подпункт 3.3.30. Отраслевого соглашения*);

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

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

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

В случае, если установленный работнику размер заработной платы (оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) ниже минимального размера оплаты труда, то оплата за работу сверх установленной продолжительности рабочего времени в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса РФ производится из расчета часовой ставки, исчисленной от величины минимального размера оплаты труда в полуторном или двойном размере (*подпункт 3.3.30. Отраслевого соглашения*).

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

- за первую половину календарного месяца 22 числа текущего месяца,
- за вторую половину месяца 7 числа месяца, следующего за расчётным, – окончательный расчёт за отработанный месяц.

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

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

Выплаты стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, персональные выплаты) устанавливать работникам по итогам работы за календарный месяц, в том числе за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни сверх установленной месячной нормы рабочего времени, и выплачивать в установленный срок выплаты заработной платы *за вторую половину календарного месяца*.

Выплаты стимулирующего характера (премиальные выплаты по итогам работы за месяц, выплаты за качество выполняемых работ) устанавливать работникам по итогам работы за календарный месяц, в том числе за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни сверх установленной месячной нормы рабочего времени, и выплачивать в установленный срок выплаты заработной платы *за вторую половину месяца, следующего за месяцем подведения итогов работы*.

Премиальные выплаты по итогам работы за период времени более чем за месяц, производить на основании приказа руководителя в установленные

частью 1 данного пункта коллективного договора сроки выплаты заработной платы.

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

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно независимо от наличия вины работодателя. При неполной выплате заработной платы в установленный срок и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (*статья 236 ТК РФ*).

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда, в том числе установление выплат стимулирующего характера или изменение их размера, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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

3.4. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

Раздел 4. Рабочее время

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

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 5 к коллективному договору).

Режим рабочего времени предусматривает:

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

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

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

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

Если руководитель учреждения, заместители руководителя, главная медицинская сестра в соответствии со своими трудовыми (должностными) обязанностями, осуществляют медицинскую деятельность, то им устанавливается продолжительность рабочей недели как медицинским работникам, если меньшая продолжительность рабочего времени не предусмотрена другими нормативными правовыми актами.

Заведующим структурными подразделениями учреждения – врачам, устанавливается продолжительность рабочей недели такой же продолжительности, как и для врачебного персонала возглавляемого подразделения.

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

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

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

- другими нормативными правовыми актами о продолжительности рабочего времени.

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

4.5. Для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда (класс 3.3, 3.4) или опасным условиям труда (класс 4), максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

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

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, и при условии соблюдения предельной еженедельной

продолжительности рабочего времени, установленной статьёй 92 ТК РФ, в соответствии с *подпунктом 4.1.5. Отраслевого соглашения* продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена и составлять:

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

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

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

4.8. В соответствии с *подпунктом 4.1.6. Отраслевого соглашения*, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учётным периодом один календарный месяц.

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

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

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

Графики работы доводятся до сведения работников под роспись не позднее чем за один месяц до введения их в действие. При этом нежелание работника ознакомиться с графиком своевременно, отказ от подписи не снимает с него обязанности его выполнения.

Порядок введения суммированного учёта рабочего времени, перечень должностей работников и структурных подразделений, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени, продолжительность непрерывной работы и установление выходных дней определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 5).

4.9. Работникам, для которых применяется суммированный учет рабочего времени, разрешается устанавливать продолжительность

непрерывной работы до 24 часов, кроме несовершеннолетних работников, водителей автотранспорта и работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени (подкласс 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Количество и продолжительность рабочих дней (смен) по графику работы (графику сменности) при ненормированном рабочем дне определять исходя из общеустановленной продолжительности рабочей недели по данной должности. Дни еженедельного отдыха (выходные дни), нерабочие праздничные дни предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем на общих основаниях.

Перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день, определен приложением № 2 к коллективному договору.

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

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

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

4.13. Работодатель обязуется:

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

- беременной женщины;
- работника – инвалида;
- одного из родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 93 ТК РФ);
- многодетных родителей (закон Краснодарского края от 22.02.2005 г. № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания

работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного Работодателя.

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

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

4.13.4. Не привлекать к работе в ночное время:

- беременных женщин.

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

- работников-инвалидов;

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- работников, имеющих детей-инвалидов;

- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- работников, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;

- опекунов детей в возрасте до 14 лет;

- сотрудников с детьми до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом; призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- родителей 3 и более детей до 18 лет, младшему из которых меньше 14 лет.

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

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка с согласия работника компенсируется оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (п. 3.1.6.7 раздела III «Оплата труда» данного коллективного договора).

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

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

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

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

Не привлекать к сверхурочным работам:

- беременных женщин;

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

- работников-инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- работников, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- опекунов детей в возрасте до 14 лет;
- сотрудников с детьми до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом; призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- родителей 3 и более детей до 18 лет, младшему из которых меньше 14 лет.

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

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

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

Не привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- беременных женщин (статья 259 ТК РФ).

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

- работников-инвалидов;

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;

- работников, имеющих детей-инвалидов;

- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;

- опекунов детей в возрасте до 14 лет,

- сотрудников с детьми до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом; призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

Работа в нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени не учитывается как сверхурочная работа и подлежит оплате, как работа в нерабочие праздничные дни в соответствии с подпунктом 3.1.6.6 раздела III «Оплата труда» коллективного договора.

Раздел 5. Время отдыха

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

5.1. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с

сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 114, 115 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

Отзыв из отпуска производится только с письменного согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска:

- беременных женщин;
- работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

В случае если работник в течение рабочего года не привлекался к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, он имеет право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме

ненормированного рабочего времени в размере, установленном трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

5.4.2. Условия труда на рабочих местах, которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда (класс 3) или опасным условиям труда (класс 4).

5.4.2.1. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, рабочие места которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда (класс 3) или опасным условиям труда (класс 4), устанавливается не ниже предусмотренной Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22 в переводе на календарные дни (например, 6 рабочих дней соответствуют 7 календарным дням, 12 рабочих дней – 14 календарным дням, 18 рабочих дней – 21 календарному дню, 30 рабочих дней – 35 календарным дням).

Предоставляют данный отпуск независимо от того, на полную или неполную ставку заняты работники (0,75, 0,5, 0,25).

Предоставляют ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, установленный по результатам ранее проведенной СОУТ, в случае окончания срока её действия (до момента утверждения новых результатов СОУТ).

5.4.2.2. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, устанавливается постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

Продолжительность дополнительного отпуска для данных медицинских работников не зависит от степени вредности на рабочем месте, предоставляется по результатам СОУТ при установлении вредных или опасных условий труда (подкласс 3.2. – 3.4. или класс 4).

5.4.2.3. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретному работнику устанавливается трудовым договором на основании приложения к коллективному договору № 3.

5.4.2.4. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (за вредные или опасные условия труда), которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 117 ТК РФ) в размере средней заработной платы, исчисленной в порядке, предусмотренном (ст. 139 ТК РФ).

В этом случае работнику устанавливается также отдельная денежная компенсация в размере 50 процентов дневной части оклада (должностного

оклада) за каждый день отпуска, заменённого денежной компенсацией. (*п. 5.1.8. Отраслевого соглашения*).

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

5.4.3. При вакцинации работника двухкомпонентной вакциной на основании письменного заявления работника ему может быть предоставлен один день отдыха с сохранением заработной платы для прохождения вакцинации первым компонентом (дозой), и далее – предоставлен еще один день отдыха с сохранением заработной платы для прохождения вакцинации вторым компонентом (дозой).

При вакцинации работника двухкомпонентной вакциной на основании письменного заявления работника ему может быть предоставлен один день отдыха с сохранением заработной платы для прохождения вакцинации, и далее – второй день отдыха с сохранением заработной платы в любое время в течение 6 месяцев со дня вакцинации по согласованию с руководителем организации или присоединен к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску.

В случае, если работник привился в нерабочее время, то два дня отдыха с сохранением заработной платы предоставляются по желанию работника в любое время в течение 6 месяцев после вакцинации по согласованию с руководителем организации или присоединяются к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску.

При прохождении ревакцинации против иной коронавирусной инфекции (COVID-19) работник также имеет право на предоставление двух оплачиваемых дней отдыха с сохранением заработной платы.

Предоставление дней отдыха при вакцинации (ревакцинации) осуществляется на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя организации.

Работник обязан подтвердить, что прошел вакцинацию (ревакцинацию) документом из медицинской организации или сертификатом о профилактической прививке против новой коронавирусной инфекции (COVID-19). Оплата вышеуказанных дней отдыха возможна после представления работником подтверждающих документов о прохождении вакцинации (ревакцинации) по письменному приказу (распоряжению) руководителя.

За дни отдыха в связи с прохождением вакцинации (ревакцинации) работнику выплачивается должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премии по итогам года работы, предусмотренные трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

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

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

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

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

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

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

- беременным женщинам (ст.126 ТК РФ).

5.7. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (как основные, так и дополнительные).

Компенсация за неиспользованный основной отпуск выплачивается полностью, если в рабочем году работник отработал не менее 11 месяцев.

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

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

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

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

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (статья 127 ТК РФ).

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

5.8. Работодатель обязуется:

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

- работникам, обучающимся без отрыва от производства;
- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в данном учреждении;
- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в данном учреждении;
- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;
- работникам, которым присвоено почетное звание «Народный ...» или «Заслуженный...», как Российской Федерации, так и Кубани (Краснодарского края);
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);
- работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы и участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- инвалидам войны, ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет (до достижения младшим из детей возраста 14 лет);
- лицам, направлявшимся для обеспечения выполнения задач в ходе специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики с 24 февраля 2022 года, отработавшим установленный при направлении срок либо откомандированным досрочно по уважительным причинам.

Предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время независимо от стажа работы у Работодателя в течение шести месяцев после возобновления трудового договора с работником, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

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

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

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

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

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет,
- работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет,
- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей,
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы.

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

5.8.5. В соответствии со статьей 262 ТК РФ предоставлять работающим родителям (опекуну, попечителю) ребенка-инвалида предоставлено право на один раз в течение календарного года использовать до 24-х дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд с сохранением среднего дневного заработка для ухода за детьми-инвалидами, которые могут быть

использованы одним из родителей, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

5.8.6. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные администрацией Краснодарского края нерабочие дни в Краснодарском крае (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемых отпусков, в число календарных дней отпуска не включать.

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

Перечень должностей работников и структурных подразделений учреждения, где по производственной необходимости предоставление перерыва невозможно, определен приложением к коллективному договору № 5.

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

5.10. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

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

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

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

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

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

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

- внедрение программы «нулевого травматизма», разработанной в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края.

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

Комиссия по охране труда:

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

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

6.4. Работодатель обеспечивает проведение СОУТ, в том числе внеплановой, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

При оценке воздействия биологического фактора на рабочих местах медицинских и иных работников комиссия по проведению СОУТ руководствуется Методикой проведения СОУТ, а также совместными разъяснениями от 9 октября 2018 года Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (№15-1/10/В-7756), Министерства здравоохранения Российской Федерации (№16-6/10/2-6553), Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (№01-А/475).

Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора в отношении рабочих мест медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность, производится независимо от концентрации патогенных биологических агентов и без проведения исследований

(испытаний) и измерений.

По результатам СОУТ Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает план мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие требованиям норм и правил по охране труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

6.7. Работодатель обязуется:

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

6.7.2. Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями

труда, а также на работах, связанных с движением транспорта для определения пригодности этих работников к выполнению поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями. Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств Работодателя с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований (ст. 220 ТК РФ).

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

6.7.3. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу:

- средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей (*статья 214, 221 ТК РФ*).

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

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

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

В этих целях по установленным нормам работодатель оборудует:

- санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха в рабочее время);

- помещения для приема пищи;

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

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

- оформление на льготную пенсию в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»;

- выдачу работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам СОУТ, молока или других равноценных продуктов по установленным нормам, которые по письменным заявлениям работников могут быть заменены компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных продуктов.

В случае отсутствия или несвоевременного проведения работодателем СОУТ выдача молока и других равноценных продуктов осуществляется с учетом результатов ранее проведенной СОУТ до момента утверждения новых результатов СОУТ;

- смывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и должностей. Вести учет выдачи смывающих и обезвреживающих средств в личных карточках работников.

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

Работник вправе отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

На время приостановки работ в учреждении (или структурных подразделениях), на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок (*статья 216 ТК РФ, статья 15 закона Краснодарского края от 3 июня 1998 года №133-КЗ «Об охране труда»*).

6.7.7. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.7.8. Письменно извещать Профсоюзный комитет о каждом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае и несчастном случае со смертельным исходом.

Включать в состав комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с производством, представителей Профсоюзного комитета и внештатного технического инспектора по труду.

6.7.9. Обеспечить работникам прохождение диспансеризации в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. На время диспансеризации работники освобождаются от работы с

сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Категория работников	Периодичность прохождения диспансеризации	Количество дней прохождения диспансеризации
Работники в возрасте до сорока лет	1 раз в три года	1 рабочий день
Работники, достигшие возраста сорок лет	1 раз в год	1 рабочий день
Работники - предпенсионеры (не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста (с учетом переходного периода)); работники - пенсионеры (являются получателями пенсии по старости (за выслугу лет))	1 раз в год	2 рабочих дня

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

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

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

Работникам, пострадавшим от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и семьям погибших на производстве из средств организации выплачивается дополнительно к предусмотренному законодательством возмещению вреда не ниже предусмотренных отраслевыми соглашениями следующие разовые выплаты:

инвалиду I группы – 0,75 годового заработка;

инвалиду II группы – 0,5 годового заработка;

инвалиду III группы – 0,25 годового заработка с учетом суммы единовременной страховой выплаты потерпевшему, предусмотренной статьей 11 Федерального закона от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.8.Участвует в организации мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- участвовать в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

- участвовать в организации и проведении физкультурно-

оздоровительных мероприятий в том числе производственную гимнастику, спортивные соревнования и иные физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия, в том числе с привлечением представителей профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

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

6.11. Работодатель создает условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза. С этой целью, Работодатель:

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

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

- обеспечивает участие Уполномоченных лиц в системе управления охраной труда;

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

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

Уполномоченным лицам могут устанавливаться социальные гарантии, предусмотренные статьями 25, 26 и 27 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

6.12. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

6.12.2. Организовать работу внештатного технического инспектора труда, уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, по соблюдению работниками требований безопасности. Поручить внештатному техническому инспектору труда, уполномоченным лицам по охране труда Профсоюза письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

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

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

6.13. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

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

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

6.14. Работодатель обеспечивает разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников по согласованию с Профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для

принятия локальных нормативных актов.

Раздел 7. Гарантии в области занятости

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

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

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

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

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

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

- 5% работников при численности работающих до 300 человек.

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста;
- проработавшие более 10 лет в данном учреждении;
- матери (отцы), имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- имеющие двух и более иждивенцев;
- получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;
- обучающиеся по заочной форме в образовательных организациях (высшего или среднего профессионального образования);
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;

- супруг(а) военнослужащего (пункт 6 статьи 10 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

- граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей, впервые поступившие на работу после увольнения с военной службы (пункт 5 статьи 23 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

Не допускать расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

7.5. Работодатель обязуется:

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

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

Финансировать мероприятия, направленные на:

- разработку и реализацию программ наставничества и адаптации молодых работников;

- повышение квалификации и (или) профессиональной переподготовки работников, в том числе в возрасте от 25 до 65 лет.

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

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (статья 180 ТК РФ);

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

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

- если сотрудник в течение 14 дней с даты увольнения обратился в службу занятости и не нашел работу в течение 2 месяцев, то Работодатель должен выплатить средний заработок за третий месяц или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

Взамен выплат среднего заработка за период трудоустройства Работодатель может выплатить единовременную компенсацию в размере двукратного среднего заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

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

Работодатель должен выплатить их не позднее 15 календарных дней со дня обращения.

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

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

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

7.5.6. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;

- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (*статья 180 ТК РФ*);

- по согласованию с Профсоюзным комитетом вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массового сокращения рабочих мест или увольнения работников, в том числе при изменении организационных или технологических условий труда (*статья 74 ТК РФ*);

- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (*п. 3 статьи 81 ТК РФ*), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета (*ч. 3 статьи 82 ТК РФ*);

- обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы по предварительным договорам или заявкам.

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

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

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

На основании *подпункта 3.5.2 Отраслевого соглашения* работнику – внутреннему совместителю за время профессионального обучения или дополнительного профессионального образования по направлению работодателя по основной должности и невозможностью в связи с этим выполнять трудовые (должностные) обязанности по трудовому договору в порядке внутреннего совместительства, сохраняется две третьих должностного оклада, установленного по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства (статья 155 Трудового кодекса РФ).

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

Определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

Раздел 8. Социальные гарантии

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, а также направление 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 Фонда пенсионного и социального страхования 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 Фонда пенсионного и социального страхования 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 Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации 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 Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации 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 Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации 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 Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации 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»;

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. Обеспечить выполнение действующего законодательства по предоставлению компенсационных выплат на возмещение расходов по оплате жилья, отопления и освещения проживающим в сельских населенных пунктах, отдельным категориям медицинских работников, работающим в ГБУЗ СПб№4 и проживающим с ними членам их семей.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

8.2.2. Активно работать в комиссии по социальному страхованию:

- получать в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации нормативные акты по вопросам социального страхования;

- проводить проверки правильности назначения пособий по социальному страхованию Работодателем, как по собственной инициативе, так и по заявлениям работников;

- рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и Работодателем;

- принимать участие в выяснении обстоятельств несчастных случаев;

- принимать участие в проведении оздоровительных мероприятий.

8.2.3. Производить выплаты согласно положению об оказании материальной помощи членам профсоюза, состоящим на учете в Первичной профсоюзной организации работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Специализированная психиатрическая больница №4» министерства здравоохранения Краснодарского края (Приложение № 5).

8.3. Работодатель и профсоюз совместно вырабатывают меры защиты персональных данных работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» и другими нормативными актами.

Раздел 9. Гарантии социально-экономических и трудовых прав специалистов в возрасте до 30 лет и учащейся 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.10. Обеспечение прав и гарантий членов Профсоюза и деятельности профсоюзной организации

10.1. Работодатель Организации обязуется:

10.1.1. Признавать права профсоюзной организации, действующей на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

10.1.2. Соблюдать права и гарантии членов профсоюза, выборных органов профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, закона Российской Федерации от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашения.

Гарантирует невмешательство в деятельность профсоюза, не препятствовать созданию и функционированию структур профсоюза в Организации.

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

10.3. Предоставлять Профсоюзному комитету полную и достоверную информацию по следующим вопросам (*ст. 53 ТК РФ, ст. 17 закона РФ «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 и др.

10.4. За выполнение общественной работы в интересах работников организации – предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней за счет средств организации председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы в организации.

10.5. Не препятствовать представителям профсоюза осуществлять проведение проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений, а также представлять бесплатную информацию о деятельности организации по социально-трудовым вопросам для реализации уставных целей и задач профсоюза работников здравоохранения.

10.6. Рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям в недельный срок со дня получения требования.

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

10.8. Освобождать от работы членов комиссии по трудовым спорам для участия в комиссии и сохранять за ними средний заработок по основной должности и по совместительству (*ст. 171 ТК РФ*).

10.9. Принимать локальные нормативные акты учреждения с учетом мнения представительного профсоюзного органа.

10.10 Осуществлять представление документов на награждение отраслевыми (ведомственными) наградами работников организации только с учетом согласия представительного профсоюзного органа.

10.11. В целях создания условий деятельности профсоюзной организации Работодатель обязуется:

10.11.1. Предоставлять безвозмездно выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение, в том числе для проведения заседаний и хранения документации (в здании «корпус трудовой, Литер «Б1»), средства связи (телефон, интернет), оргтехнику (компьютер, многофункциональное устройство), необходимые нормативные правовые документы, транспорт за счет работодателя (по заявке председателя первичной профсоюзной организации для решения профсоюзных вопросов), актовый зал для проведения профсоюзных собраний (конференций), организовывать за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (*ст. 377 ТК РФ, п. 1 ст. 28 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

Обеспечивать возможность печатания и размножения материалов, размещения информации в доступных для всех работников местах.

10.11.2. Предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзному комитету юридическую базу данных (СПС «КонсультантПлюс» или «Гарант» и др.) и оплачивать обновление ее содержания.

10.11.3. Осуществлять подписку за счет средств учреждения необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзным комитетом (газета «Человек труда» и газета «Солидарность» по одному экземпляру).

10.11.4. При наличии письменных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы.

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

10.11.6. Разрешать в рабочее время выполнять профсоюзные обязанности в интересах коллектива работников председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы.

10.11.7. Освобождать от работы, а в случае необходимости командировать, Председателя первичной профсоюзной организации, членов Профсоюзного комитета, Председателя и членов ревизионной комиссии, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов,

созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, пленумов, заседаний выборных органов Профсоюза, а также на время семинаров и профсоюзной учебы, культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, проводимых профсоюзом с сохранением средней заработной платы по основной должности и по совместительству.

В таблице учета рабочего времени время участия членов выборных профсоюзных органов в перечисленных выше мероприятиях обозначается буквенным кодом "Г".

Командировочные расходы при направлении (командировании) членов выборных профсоюзных органов для участия в перечисленных выше мероприятиях (проезд, проживание, суточные) компенсируются за счет средств первичной профсоюзной организации (членских взносов) (*статьи 29, 374 ТК РФ*).

10.11.8. 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 профсоюзом организации профсоюза, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

10.11.9. Освобождать от основной работы и от работы по совместительству, а в случае необходимости командировать, Председателя первичной профсоюзной организации для решения профсоюзных вопросов, подготовки и сдачи отчетов, получения методических пособий, рекомендаций и др., с сохранением средней заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства.

Расходы на такие поездки (проезд, проживание, суточные) компенсируются за счет средств первичной профсоюзной организации (членских взносов)

10.11.10. Соблюдать, предоставленные действующим законодательством, гарантии работникам, входящим в состав выборных органов профсоюза, и не освобожденным от основной работы.

10.11.11. Работодатель обязуется:

- дисциплинарные взыскания (кроме увольнения) в отношении представителей выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций (председателя первичной организации Профсоюза и его заместителя), не освобожденных от основной работы, применять только по согласованию с президиумом Краснодарской краевой организации Профсоюза работников здравоохранения. Членов профсоюзного комитета, членов выборных коллегиальных органов структурных подразделений первичной организации (председатель профгруппы), не освобожденных от основной работы, применять только по согласованию с Профсоюзным комитетом. При этом, получение согласия президиума комитета Краснодарской краевой организации Профсоюза работников

здравоохранения производится в порядке, установленном *статьей 373 ТК РФ*;

- увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателя первичной организации Профсоюза и его заместителя, членов профсоюзного комитета, председателя профгруппы не освобожденных от основной работы, применять только по согласованию с президиумом комитета Краснодарской краевой организации Профсоюза работников здравоохранения в порядке, предусмотренном *статьей 373 ТК РФ*.

Не подвергать дисциплинарному взысканию и увольнению по инициативе работодателя председателя первичной организации Профсоюза и его заместителя в период их работы в течение двух лет после прекращения полномочий председателя и заместителя председателя профсоюзного комитета без согласования с президиумом комитета Краснодарской краевой организации Профсоюза работников здравоохранения.

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

Раздел 11. 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 12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня 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.

12.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном действующим законодательством РФ для его заключений.

12.3. Лица, участвующие в коллективных переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий по подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев (*ст. 39 ТК РФ*).

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплата услуг экспертов и специалистов компенсируется за счет предприятия. 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.

12.4. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основных на коллективном договоре.

12.5. Стороны не реже чем каждые полгода (до 30 июня, до 31 декабря) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников и предоставляют информацию в соответствующий орган по труду муниципального образования в Приморско-Ахтарском районе (*ст. 51 ТК РФ*).

Приложение № 1
к коллективному договору
ГБУЗ СПб №4

Председатель ППО

И. о. главного врача ГБУЗ СПб №4

_____ Е.В. Ильенко

_____ Т.В. Титаевская

«26» июля 2023 года

«26» июля 2023 года

Положение
о суммированном учете рабочего времени работников
государственного бюджетного учреждения здравоохранения
"Специализированная психиатрическая больница № 4"
министерства здравоохранения Краснодарского края
(ГБУЗ СПб № 4)

1. Данное Положение устанавливает порядок ведения суммированного учета рабочего времени отдельным работникам, для которых не может быть соблюдена установленная ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени по причине непрерывного цикла работы учреждения в целом или структурного подразделения.

2. Суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 календарный месяц введен для следующих работников структурных подразделений учреждения:

- заведующий отделением врач-психиатр;
- врач-психиатр;
- врач приемного отделения-врач-психиатр;
- медицинская сестра палатная;
- медицинская сестра приемного отделения;
- санитар(ка) (палатный (ая)), младшая медицинская(ий) сестра (брат) по уходу за больными;
- санитарка (буфетчица);
- санитар (ка) приемного отделения;
- сестра-хозяйка.

3. Для работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени, норма рабочего времени за учетный период исчисляется на основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009г. № 588нв зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю по конкретной должности.

4. Работа на условиях суммированного учета рабочего времени производится в соответствии с графиком сменности. График сменности составляется на весь учетный период.

В графиках сменности продолжительность рабочего времени за учетный период не должна быть ниже или превышать установленную норму рабочих часов по соответствующим должностям (профессиям).

Продолжительность рабочего времени в одни дни (недели), определенная графиком сменности, может отклоняться от установленной дневной (недельной) нормы рабочих часов. Отработка установленной продолжительности рабочего времени обеспечивается в среднем за учетный период.

В среднем за учетный период должна быть соблюдена продолжительность еженедельного непрерывного отдыха работников из расчета не менее 42 часов (статья 110 ТК РФ).

При формировании графика сменности работнику, которому установлен суммированный учёт рабочего времени, норма рабочего времени уменьшается на продолжительность рабочего времени за период оплачиваемого отпуска, предусмотренного графиком отпусков, исчисленную в соответствии с пунктом 3 данного Положения.

При приёме на работу не с начала учётного периода или при увольнении работника до окончания учётного периода норма рабочего времени исчисляется в соответствии с пунктом 3 данного Положения.

Если в учётном периоде работник какой-то период фактически не работал в случае внепланового отсутствия, то норма рабочего времени за учётный период должна быть уменьшена на количество фактически пропущенных рабочих часов в соответствии с графиком сменности. К таким периодам относятся временная нетрудоспособность, выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом, дни прохождения медицинского осмотра и сдачи крови и т.д., а также все виды отпусков, не предусмотренных графиком отпусков.

5. Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, применяется повременная форма оплаты труда за фактически отработанные часы в календарном месяце.

За месячную норму рабочего времени принимается норма рабочих часов соответствующего календарного месяца, исчисленная по расчетному графику пятидневной рабочей недели с выходными днями в субботу и воскресенье с учетом установленной нормативными правовыми актами продолжительности рабочей недели по данной должности.

Размер заработной платы конкретного работника определяется путем умножения часовой ставки на количество отработанных часов в периоде, подлежащем оплате. Кроме того, работнику производится начисление, установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6. При совпадении рабочего дня по графику сменности с нерабочим праздничным днем предоставление другого дня отдыха не допускается, если работа производилась в пределах нормы рабочего времени на соответствующий месяц.

7. При суммированном учете рабочего времени подсчет часов сверхурочной работы ведется после окончания учётного периода.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

8. Контроль за соответствием наименования должностей, объема работы по основной ставке и совместительству, количество занятых ставок в графиках сменности и табелях учета рабочего времени осуществляется планово-экономическим отделом.

**Приложение № 2
к коллективному договору
ГБУЗ СПб №4**

Председатель ППО

И. о. главного врача ГБУЗ СПб №4

_____ Е.В. Ильенко

_____ Т.В. Титаевская

«26» июля 2023 года

«26» июля 2023 года

Положение о ненормированном рабочем дне в ГБУЗ СПб № 4

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о ненормированном рабочем дне в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 97, 101, 116, 119, 126 ТК РФ) устанавливает порядок привлечения работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данной категории работников, перечень должностей работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день, а также порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

2. Установление ненормированного рабочего дня

2.1. Ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, может быть установлен работникам, занимающим следующие должности:

- главный бухгалтер;
- бухгалтер по учету материальных ценностей;
- бухгалтер по финансовому учету;
- бухгалтер по расчетам с рабочими и служащими;
- водитель автомобиля;
- заведующий организационно-методическим кабинетом;
- медицинский статистик;
- медицинский регистратор;
- начальник хозяйственного отдела;
- начальник планово-экономического отдела;
- руководитель контрактной службы;
- секретарь-машинистка;

- специалист по кадрам;
- специалист контрактной службы;
- техник;
- экономист;
- экономист по финансовой работе;
- юрисконсульт;
- специалист гражданской обороны;
- инженер;
- заведующий складом;
- специалист по охране труда;
- заведующий аптекой;
- провизор.

2.2. Установление режима ненормированного рабочего дня конкретному работнику производится на основании внесенного в его трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне.

2.3. На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются Правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня, однако на основании распоряжения Работодателя (в том числе и в устной форме) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня, как до его начала, так и после его окончания.

2.4. Запрещается привлечение работников с ненормированным рабочим днем к работе в выходные и нерабочие дни, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, и в порядке, установленном ст. 113, 153 ТК РФ.

3. Порядок предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день

3.1. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

3.1.1. Денежная компенсация времени, отработанного за пределами продолжительности рабочего времени в режиме ненормированного рабочего дня, не устанавливается.

3.2. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается с учетом объема работы, степени напряженности труда и составляет:

Наименование должности	Продолжительность (календарные дни)
главный бухгалтер	12
бухгалтер по учету материальных ценностей	10
бухгалтер по финансовому учету	10

бухгалтер по расчетам с рабочими и служащими	12
водитель автомобиля	7
заведующий организационно-методическим кабинетом	12
медицинский статистик	7
медицинский регистратор	7
начальник планово-экономического отдела	12
начальник хозяйственного отдела	12
руководитель контрактной службы	12
секретарь-машинистка	9
специалист по кадрам	10
специалист контрактной службы	12
техник	10
экономист	7
экономист по финансовой работе	10
юрисконсульт	12
специалист по охране труда	12
заведующий складом	10
специалист гражданской обороны	12
инженер	10
заведующий аптекой	10
провизор	7

3.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день предоставляется работнику ежегодно (каждый рабочий год) независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня.

3.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам путем присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску или по желанию работника, в другое время в соответствии с графиком отпусков.

3.5. При увольнении право на неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.6. Контроль за предоставлением дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день осуществляет отдел кадров.

Приложение № 3
к коллективному договору
ГБУЗ СПб №4

Председатель ППО

И. о. главного врача ГБУЗ СПб №4

_____ Е.В. Ильенко

_____ Т.В. Титаевская

«26» июля 2023 года

«26» июля 2023 года

Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков

В соответствии со специальной оценкой условий труда, с Постановлением Правительства РФ № 482 от 06.06.2013г. «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда»; с Постановлением Гос. комитета совета министров СССР от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда» и статьей № 116, 117 ТК РФ, установить следующий перечень должностей и продолжительность дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков работников ГБУЗ СПб №4:

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска			
		Основной оплачиваемый отпуск в календарных днях	Ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск		
			За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в календарных днях	За ненормированный рабочий день в календарных днях (ст.119 ТК РФ)	В соответствии с коллективным договором
1	2	3	4	5	6
1.	Главный врач	28	до 35 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 1		
2.	Заместитель главного врача по медицинской части	28	до 35 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 1		
3.	Врач-невролог	28	до 35 Постановление		

			правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 1		
4.	Врач-терапевт	28	до 35 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 1		
5.	Врач-психотерапевт	28	до 35 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 1		
6.	Врач функциональной диагностики	28	до 35 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 1		
7.	Врач-эпидемиолог	28	до 35 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 1		
8.	Врач-акушер- гинеколог	28	до 35 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 1		
9.	Врач-психиатр	28	до 35 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 1		
10.	Заведующий отделением - врач- психиатр	28	до 35 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 1		
11.	Врач-физиотерапевт	28	до 35 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 1		
12.	Врач приемного отделения – врач- психиатр	28	до 35 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 1		
13.	Врач-дезинфектолог	28	до 14 постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974		

			года № 298/П-22 раздел XL п.104		
14.	Главная медицинская сестра	28	до 28 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 2		
15.	Заведующий организационно- методическим кабинетом	28		12	
16.	Медицинский статистик	28		7	
17.	Медицинский регистратор	28		7	
18.	Дезинфектор (медицинский дезинфектор)	28	до 14 постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 раздел XL п.113		
19.	Помощник врача- эпидемиолога	28	до 35 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 1		
20.	Инструктор по трудовой терапии	28	до 35 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 1		
21.	Медицинская сестра кабинета функциональной диагностики	28	до 35 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 1		
22.	Акушерка	28	до 35 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 1		
23.	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	28	до 35 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 1		
24.	Медицинская сестра процедурной	28	до 35 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г.		

			№ 482 перечень 1 ч. 1		
25.	Медицинская (ий) сестра (брат) палатная(ый)	28	до 35 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 1		
26.	Фельдшер – лаборант	28	до 21 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 3		
27.	Медицинская сестра приемного отделения	28	до 35 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 1		
28.	Медицинская сестра по физиотерапии	28	до 35 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 1		
29.	Медицинская сестра стерилизационной	28			
30.	Сестра-хозяйка	28	до 14 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 4		
31.	Младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными	28	до 35 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 1		
32.	Санитар (ка)	28	до 35 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 1		
33.	Санитарка (КДЛ)	28	до 21 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 3		
34.	Заведующая аптекой	28		10	
35.	Провизор	28		7	
36.	Медицинский психолог	28	до 35 Постановление правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 перечень 1 ч. 1		

37.	Социальный работник	28	до 14 Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ Раздел VI (гл.19,ст.117)		
38.	Специалист по социальной работе	28	до 14 Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ Раздел VI (гл.19,ст.117)		
39.	Юрисконсульт	28		12	
40.	Начальник хозяйственного отдела	28		12	
41.	Начальник планово-экономического отдела	28		12	
42.	Руководитель контрактной службы	28		12	
43.	Специалист контрактной службы	28		12	
44.	Специалист по гражданской обороне и мобилизационной работе	28		12	
45.	Главный бухгалтер	28		12	
46.	Экономист по финансовой работе	28		10	
47.	Экономист ведущий	28		7	
48.	Бухгалтер по расчетам с рабочими и служащими	28		12	
49.	Бухгалтер по учету материальных ценностей	28		10	
50.	Бухгалтер по финансовому учету	28		10	
51.	Специалист по кадрам	28		10	

52.	Секретарь-машинистка	28		9	
53.	Техник	28		10	
54.	Инженер	28		10	
55.	Специалист по охране труда	28		12	
56.	Водитель автомобиля	28		7	
57.	Заведующий складом	28		10	
58.	Автоклавщик	28			
59.	Кастелянша	28			
60.	Уборщик территории	28			
61.	Маляр штукатур	28			
62.	Подсобный рабочий	28			
63.	Программист	28			
64.	Слесарь-сантехник	28			
65.	Уборщик производственных и служебных помещений	28			
66.	Швея	28			
67.	Электромонтер по обслуживанию электрооборудования	28			
68.	Электрогазосварщик	28	до 7 Пост.Госкомтруда от 25.10.1974 г. № 298/П, Раздел «Сварочные работы» Пункт 13д.		
69.	Работник, который прошел вакцинацию и подтвердил документом из медицинской организации или сертификатом о	2			2

	профилактической прививке против новой коронавирусной инфекции (COVID-19).				
70.	Председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы в организации				7

Примечание: На основании статьи 115 ТК РФ предоставляются удлиненные основные отпуска: работникам моложе 18 лет – продолжительностью 31 календарный день (ст.267 ТК РФ); работающим инвалидам независимо от группы инвалидности – продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст.23 Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

На основании статьи 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, **включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.**

На основании Постановления от 21 ноября 1975г. № 23/П-20 с изменениями и дополнениями « Об утверждении инструкции 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» полный дополнительный отпуск работникам предоставляется, если они фактически проработали во вредных условиях не менее 11 месяцев. Если менее 11 месяцев, то дополнительный отпуск предоставляется пропорционально проработанному времени.

На основании Постановления от 06.06.2013г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников», дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда установлен в календарных днях.

**Приложение №4
к коллективному договору
ГБУЗ СПб №4**

Председатель ППО

И. о. главного врача ГБУЗ СПб №4

_____ Е.В. Ильенко

_____ Т.В. Титаевская

«26» июля 2023 года

«26» июля 2023 года

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
работников
государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Специализированная психиатрическая больница №4»
министерства здравоохранения Краснодарского края**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка устанавливают порядок приема и увольнения работников, взаимные права и обязанности работников и работодателя, ответственность за их соблюдение, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам.

Правила внутреннего трудового распорядка оформлены в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Правила внутреннего трудового распорядка призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, совершенствованию организации труда.

Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для исполнения работниками ГБУЗ СПб № 4

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Работник, поступающий на работу, должен соответствовать квалификационным требованиям, предъявляемым к занимаемой должности, на которую он претендует.

2.2. При поступлении на работу работник обязан предъявить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор

заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ, подтверждающий Страховой номер индивидуального лицевого счёта;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.»

2.3. 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.

2.4. При поступлении на работу обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.5. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.7. Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, имеющих высшее профессиональное образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.8. 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 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.9. Если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.10. Если в период испытания работник придёт к выводу, что предложенная ему работа, не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

2.11. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, если работа является для работника основной, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

Увольнение работника:

2.12. Прекращение трудового договора осуществляется только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.13. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по основаниям, предусмотренным ТК РФ, предупредив Работодателя в установленном порядке и в следующие сроки:

- за 3 дня, если работник в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа является для него неподходящей;
- за две недели, если работник принимает решение об увольнении по собственному желанию. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.14. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и др. случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.15. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключение трудового договора.

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

2.17. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится по основаниям и в строгом соответствии с правилами, установленными ТК РФ, иными федеральными законами.

2.18. Прекращение трудового договора оформляется приказом, с которым работник должен ознакомиться под роспись.

2.19. Днем увольнения работника является последний день его работы, а в случае предоставления работнику неиспользованного отпуска с последующим увольнением – днем увольнения считается последний день отпуска.

2.20. В день увольнения работник отчитывается о находящихся в его ведении товарно-материальных ценностях путем подписания инвентаризационной описи (сличительной ведомости) по объектам нефинансовых активов, акта инвентаризации.

2.21. В день увольнения Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и выплатить все суммы, причитающиеся работнику. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку производятся в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующий пункт, часть и статью ТК РФ.

2.22. В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно, ему направляется уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1 Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- защиту своих персональных данных;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное медицинское и социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- иные права, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами.

3.2 Работник обязан:

- приступить к исполнению своих трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором;
- проходить обязательное предварительное (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (в случаях, предусмотренных трудовым законодательством);
- осуществлять свою трудовую деятельность в соответствии с трудовым договором, должностной инструкцией;
- добросовестно и качественно исполнять свои обязанности, проявлять необходимую инициативу и настойчивость в работе;
- своевременно и точно исполнять приказы, распоряжения и поручения Работодателя, не противоречащие трудовому законодательству;
- соблюдать установленные Правила внутреннего трудового распорядка, режим рабочего времени;
- обеспечивать высокую культуру своей трудовой деятельности, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- постоянно поддерживать и повышать уровень своей квалификации, необходимый для исполнения должностных и трудовых обязанностей;

- не разглашать коммерческую и иную информацию, носящую конфиденциальный характер и ставшую известной в процессе выполнения своих трудовых функций;
- содержать рабочее место, оборудование и инструменты в чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещении и на территории организации;
- бережно относиться к имуществу организации и других работников;
- за полученные от Работодателя материальные и технические средства, необходимые для выполнения трудовых функций и обязанностей, Работник несет материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством и принимает все необходимые меры по их сохранности и бережному обращению с ними;
- соблюдать требования охраны труда и обеспечения безопасности труда, противопожарной охраны;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества организации;
- в случае временной нетрудоспособности или наличия иных уважительных причин, в первый день своего отсутствия на работе в течение двух часов с момента начала работы, информировать об этом (в случае наступления временной нетрудоспособности - о своей болезни и открытии листка нетрудоспособности) Работодателя или непосредственного руководителя. В день явки на работу представить доказательства, подтверждающие причину отсутствия по уважительной причине (в случае выздоровления - подлинный листок временной нетрудоспособности).
- работникам, занятым обслуживанием пациентов в отделениях и кабинетах учреждения здравоохранения запрещается использование мобильных устройств связи (другой аналогичной аппаратуры) в рабочее время в личных целях. Во время выполнения должностных обязанностей мобильные устройства должны находиться в личных вещах в специально отведенных местах (шкафах). (Пользователи имеют право в полной мере применять мобильную связь во время перерыва на обед).

Пользование мобильной связью не ограничено в целях экстренных и чрезвычайных ситуаций для оперативной связи с администрацией учреждения.

Использование мобильных телефонов (аналогичной аппаратуры) во время своей работы в личных целях, рассматривать как нарушение трудовой дисциплины, влекущее за собой дисциплинарную ответственность.

Работникам учреждения здравоохранения запрещается осуществлять фото и видео съемку в больнице во время выполнения своей работы в личных целях, нарушение правил этого пункта коллективного договора влечет за собой дисциплинарную ответственность.

Руководителям структурных подразделений принимать необходимые меры для исключения случаев использования на рабочих местах мобильных телефонов и прочих электронных устройств для личных нужд.

Медицинские работники учреждения при исполнении служебных обязанностей должны носить медицинские халаты, брюки, шапочку (белого цвета), закрытую моющуюся обувь (белого цвета на низком каблуке не более 2 см или без него), носки белого цвета (в любое время года). Медицинская шапочка должна быть достаточно глубокой и полностью закрывать волосы специалиста.

Ношение медицинской маски на шее или в кармане медицинской одежды по территории лечебного учреждения запрещено.

Обязательным элементом специальной одежды медицинского работника является бейдж, который должен содержать данные, позволяющие идентифицировать лицо, которое его носит: наименование организации, фамилия, имя, отчество, отделение и занимаемую должность. Нахождение на рабочем месте без бейджа недопустимо.

Категорически запрещается приносить на рабочие места и жевать в рабочее время жевательную резинку.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящими Правилами;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников надлежащего исполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и работников;
- требовать от работников соблюдения Правил и иных локальных нормативных актов;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, настоящими Правилами;

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров;
- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, Правилами, трудовыми договорами;
- возмещать работнику расходы, связанные со служебными командировками, расходы по найму жилого помещения возмещаются по фактическим расходам в пределах выделенных субсидий на текущий год;
- обеспечить защиту персональных данных работников;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Сменная работа организуется по графику сменности, который устанавливает число смен, начало и окончание работы каждой смены, порядок чередования смен.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение выборного профсоюзного органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие под роспись. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Число рабочих часов за месяц определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Работникам запрещается находиться на рабочем месте вне рабочего времени.

Утвержденный в установленном порядке график сменности обязателен для исполнения, нарушение работником определенного режима является дисциплинарным проступком. (Ст.192 ТК РФ).

Работникам с ненормированным рабочим днем, допускается самостоятельно принимать решение о продолжении работы за пределами рабочего дня при сдаче отчетности – плановой и внеочередной, проверках соответствующими органами, судебными разбирательствами ит.п.

Работники должны:

- на территории больницы пользоваться пешеходными дорожками, входить и выходить только через проходную;

-на работу добираться личным или общественным транспортом;
 -не допускать нарушений трудовой дисциплины и трудового законодательства.

5.2. Работники, работающие в холодное время года на открытом воздухе, и другие работники в необходимых случаях имеют право на специальные перерывы для обогрева и отдыха. (Корпус трудовой Литер «Б1» кабинет 10).

Перечень таких должностей:

- 1.Слесарь-сантехник
- 2.Уборщик территории
- 3.Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
- 4.Электрогазосварщик
- 5.Плотник
6. Электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи
7. Техник
8. Маляр и штукатур
9. Оператор по обслуживанию машины вакуумной
10. Водитель автомобиля
11. Подсобный рабочий

Режим рабочего времени работников

Структурное подразделение	Должность	Установленный режим рабочего времени и времени отдыха				
		Продолжительность рабочей недели в часах/днях	Продолжительность рабочего дня (смены) в часах	Время начала и окончание работы (смены)	Время перерыва	Выходные дни
Общебольничный медицинский персонал	Главный врач, Заместитель главного врача по медицинской части, Главная медицинская сестра, Врач-психотерапевт, Врач-невролог, Врач-терапевт, Врач-эпидемиолог, Медицинская сестра стерилизационной, Медицинская сестра диетическая, Медицинский регистратор, Помощник врача-эпидемиолога	36/5	7ч. 12мин.	с 8.00 до 15.42	с 12.00 до 12.30	Суббота, воскресенье
Организационно методический кабинет (женщины)	Заведующий организационно – методическим кабинетом, Врач-статистик, Медицинский статистик	36/5	7ч. 12мин.	с 8.00 до 15.42	с 12.00 до 12.30	Суббота, воскресенье
Организационно методический кабинет	Заведующий организационно – методическим кабинетом,	40/5	8 ч.	с 8.00 до 16.30	с 12.00 до 12.30	Суббота, воскресенье

(мужчины)	Врач-статистик, Медицинский статистик					
Аптека (женщины)	Заведующий аптекой, Провизор	36/5	7ч. 12мин.	с 8.00 до 15.42	с 12.00 до 12.30	Суббота, воскресенье
Аптека (мужчины)	Заведующий аптекой, Провизор	40/5	8 ч.	с 8.00 до 16.30	с 12.00 до 12.30	Суббота, воскресенье
Клинико- диагностическая лаборатория,	Фельдшер-лаборант, Санитарка	36/5	7ч. 12мин.	с 8.00 до 15.42	с 12.00 до 12.30	Суббота, воскресенье
Физиотерапевтиче ский кабинет	Врач-физиотерапевт Медицинская сестра по физиотерапии	36/5	7ч. 12мин.	с 8.00 до 15.42	с 12.00 до 12.30	Суббота, воскресенье
Кабинет врача акушер-гинеколога	Врач акушер- гинеколог, Акушерка	36/5	7ч. 12мин.	с 8.00 до 15.42	с 12.00 до 12.30	Суббота, воскресенье
Кабинет функциональной диагностики	Врач функциональной диагностики, Медицинская сестра	36/5	7ч. 12мин.	с 8.00 до 15.42	с 12.00 до 12.30	Суббота, воскресенье
Социально- правовой отдел	Медицинский психолог, Специалист по социальной работе, Социальный работник Юрисконсульт	36/5	7ч. 12мин.	с 8.00 до 15.42	с 12.00 до 12.30	Суббота, воскресенье
Общепсихиатри ческие отделения № 1 на 85 коек, № 2 на 65 коек, № 3 на 50 коек, № 4 на 50 коек	Старшая медсестра, Старший медбрат, Медсестра процедурной, Сестра-хозяйка	36/5	7ч. 12мин.	с 8.00 до 15.42	с 12.00 до 12.30	Суббота, Воскресенье
Общепсихиатри ческие отделения № 1 на 85 коек, № 2 на 65 коек, № 3 на 50 коек, № 4 на 50 коек	Заведующий отделением врач-психиатр, Врач-психиатр, Медицинская сестра (медицинский брат) палатная, Санитар (ка), Младшая медицинская (ий) сестра (брат) по уходу за больными,	36/ в соответствии с графиком сменности	не более 12 ч.	в соответств ии с графиком сменности	Продолжит ельность перерыва не более 15 минут, общее количество времени для перерывов не может превышать 60 минут в течение смены, которые включаются в рабочее время	Скользющие в соответствии с графиком сменности
Общепсихиатри ческие отделения № 1 на 85 коек, № 2 на 65 коек, № 3 на 50 коек, № 4 на 50 коек	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (буфетчица)	36/ в соответствии с графиком сменности	не более 12 ч.	в соответств ии с графиком сменности	с 14-30 до 16-30	Скользющие в соответствии с графиком сменности
Приемное отделение	Врач приемного отделения врач-психиатр, Медицинская сестра приемного отделения, Младшая медицинская (ий) сестра (брат) по уходу за больными	36/ в соответствии с графиком сменности	не более 12 ч.	в соответств ии с графиком сменности	Продолжит ельность перерыва не более 15 минут, общее количество времени для перерывов не может	Скользющие в соответствии с графиком сменности

					превышать 60 минут в течение смены, которые включаются в рабочее время	
Общебольничный немедицинский персонал (женщины)	Специалист по кадрам Специалист по охране труда Секретарь-машинистка Специалист гражданской обороны, Программист	36/5	7ч. 12мин.	с 8.00 до 16.12	с 12.00 до 13.00	Суббота, воскресенье
Общебольничный немедицинский персонал (мужчины)	Специалист по кадрам Специалист по охране труда Секретарь-машинистка Специалист гражданской обороны, Программист	40/5	8 ч.	с 8.00 до 17.00	с 12.00 до 13.00	Суббота, воскресенье
Бухгалтерия	Главный бухгалтер, Бухгалтер по расчетам с рабочими и служащими, Бухгалтер по финансовому учету, Бухгалтер по материальным ценностям, Кассир	36/5	7ч. 12мин.	с 8.00 до 16.12	с 12.00 до 13.00	Суббота, воскресенье
Планово-экономический отдел	Начальник планово-экономического отдела, Экономист по финансовой работе, Экономист	36/5	7ч. 12мин.	с 8.00 до 16.12	с 12.00 до 13.00	Суббота, воскресенье
Контрактная служба	Руководитель контрактной службы, Специалист в сфере закупок	36/5	7ч. 12мин.	с 8.00 до 16.12	с 12.00 до 13.00	Суббота, воскресенье
Хозяйственный отдел (женщины)	Заведующий складом, Кастелянша, Парикмахер, Уборщик служебных помещений, Уборщик территории, Швея, Автоклавщик	36/5	7ч. 12мин.	с 8.00 до 16.12	с 12.00 до 13.00	Суббота, воскресенье
Хозяйственный отдел (мужчины)	Начальник хозяйственного отдела, Инженер, Техник, Электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи, Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования Слесарь-сантехник, Маляр и штукатур, Кастелянша, Плотник, Водитель автомобиля, Оператор по обслуживанию машины	40/5	8 ч.	с 8.00 до 17.00	с 12.00 до 13.00	Суббота, воскресенье

	вакуумной, Тракторист, Подсобный рабочий, Уборщик территории					
Хозяйственный отдел	Электрогазосварщик	36/5	7ч. 12мин.	с 8.00 до 16.12	с 12.00 до 13.00	Суббота, воскресенье

5.3. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в комнатах отдыха и приема пищи в структурных подразделениях - отделение №1 общепсихиатрическое на 85 коек, отделение №2 общепсихиатрическое на 65 коек, отделение №3 общепсихиатрическое на 50 коек, отделение №4 общепсихиатрическое на 50 коек, приемное отделение. Перечень таких должностей:

Заведующий отделением врач-психиатр
 Врач приемного отделения – врач психиатр
 Врач-психиатр
 Медицинская сестра приемного отделения
 Медицинская сестра /брат (палатная/ый)
 Младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными
 Санитарка, санитар (палатная/ый)
 Сестра-хозяйка

5.4. Праздничные дни, установленные действующим законодательством, являются нерабочими днями.

5.5. Учет рабочего времени работников, а также учет выполнения ими служебных заданий осуществляется лицами, назначенными приказом руководителя.

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. За добросовестное и своевременное исполнение работниками трудовых обязанностей к ним применяются следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой;

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

7. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

7.1. Нарушение трудового договора, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине Работника возложенных на него трудовых обязанностей влечёт за собой применение мер дисциплинарного и

материального воздействия, согласно ТК РФ и по разработанным критериям оценки деятельности работников больницы.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения может быть применено к работникам согласно статьям ТК РФ, а именно:

- за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ);
- за однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей:
 - прогул, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ);
 - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ);
 - нарушение требований Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» от 02.07.1992г № 3185-1.
- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленное его уничтожение или повреждение, установленные вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий (подп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ);
- нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ);

7.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.5. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о

противодействию коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.6. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7.9. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает работника, совершившего проступок, от материальной и административной ответственности, предусмотренной действующим законодательством.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Раздел 1 Общие положения – стр.2-4.
2. Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор – стр.5-9.
3. Раздел 3. Оплата труда – стр.9-21.
4. Раздел 4. Рабочее время – стр. 21-28.
5. Раздел 5. Время отдыха – стр.28-35.
6. Раздел 6. Охрана труда и здоровья – стр.35-44.
7. Раздел 7. Гарантии в области занятости– стр.44-47.
8. Раздел 8. Социальные гарантии – стр.48-50.
9. Раздел 9. Гарантии социально-экономических и трудовых прав специалистов в возрасте до 30 лет и учащейся молодежи- стр.50-51.
- 10.Раздел.10. Обеспечение прав и гарантий членов Профсоюза и деятельности профсоюзной организации– стр.51-55.
- 11.Раздел.11.Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях стр. 55.
12. Раздел 12. Заключительные положения стр. 55-56.

Приложение 1.Положение о суммированном учете рабочего времени работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Специализированная психиатрическая больница № 4» министерства здравоохранения Краснодарского края стр.57-59.

Приложение 2.Положение о ненормированном рабочем дне в ГБУЗ СПБ № 4 стр. 60-63.

Приложение 3.Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков стр. 64-70.

Приложение 4. Правила внутреннего трудового распорядка работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Специализированная психиатрическая больница № 4» министерства здравоохранения Краснодарского края стр. 71-84.