

Представитель Работодателя:
Главный врач
ГБУЗ "Краевая больница № 3" МЗ КК



Ф.В. Семенов
(инициалы, фамилия)

2020г.

От представителей Работников:
Председатель профсоюзного комитета
ГБУЗ "Краевая больница № 3" МЗ КК



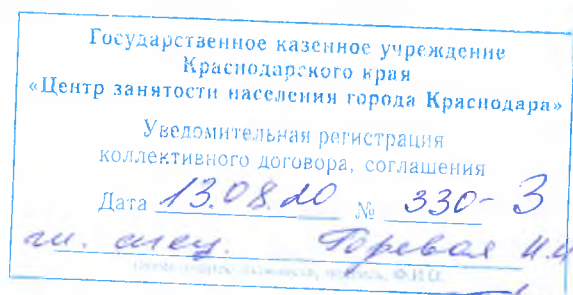
Р.В. Резников
(инициалы, фамилия)

2020г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Краевая больница № 3»
министерства здравоохранения Краснодарского края
(ГБУЗ «КБ № 3»)

на 2020-2023 годы



Краснодар, 2020

РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Краевая больница № 3» министерства здравоохранения Краснодарского края и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей, обеспечивающим социальную защиту работников, распространяющимся на работодателя и всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем.¹

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Краевая больница № 3» министерства здравоохранения Краснодарского края (далее по тексту - ГБУЗ «КБ № 3», Учреждение), в лице главного врача Учреждения Семенова Федора Вячеславовича, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники Учреждения, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации в лице ее председателя первичной профсоюзной организации Резникова Романа Владимировича, именуемый в дальнейшем «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 по тексту – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, краевым трехсторонним соглашением, отраслевым соглашением, заключенным между Краснодарской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и министерством здравоохранения Краснодарского края, и распространяется на всех работников учреждения, в том числе на руководителя учреждения, за исключением случаев, установленных в коллективном договоре.

1.4. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права, урегулирование трудовых отношений между сторонами, создание благоприятного психологического климата в коллективе.

1.4.1. 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 пунктом 5.4.25. коллективного договора;
- 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;

¹Статья 40 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

При принятии решений по трудовым, профессиональным и социально-экономическим вопросам (оплата труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штата и численности работников), охраны труда и др.) Работодатель обязуется предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.4.2. 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;
- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;
- участвовать в управлении учреждением в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности учреждения и доводить ее до работников;
- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;
- способствовать снижению социальной напряженности в учреждении, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению ее прибыльной работы;
- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;
- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.4.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда, соблюдать требования пропускного и внутриобъектового (лечебно-охранительного) режимов.

1.5. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости и профессиональной подготовки кадров, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным и другими

соглашениями, трудовых прав и гарантий работников, реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждения здравоохранения.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения,² независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с работодателем, стажа работы, режима занятости, характера выполняемой работы.

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

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, а также расторжения трудового договора с представителями сторон, подписавшими коллективный договор, ликвидации (в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий).

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

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, преобразования, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.³

1.9. Взаимные обязательства сторон:

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

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

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

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые сторонами изменения или дополнения в коллективный договор оформляются протоколом и доводятся до сведения работников учреждения.

1.12. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.⁴

²Статья 43 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

³Статья 43 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁴Статья 51 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

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

1.14. 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.

1.15. Работодатель обязуется в течение 7 (семи) дней со дня подписания коллективного договора сторонами в установленном порядке направить его на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

1.16. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.17. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.18. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.⁵

1.19. Стороны приступают к разработке и заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

РАЗДЕЛ II ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.⁶

Трудовые отношения оформляются сторонами при поступлении работника на работу путем заключения письменного трудового договора.

2.2. Руководитель учреждения обязуется оформлять с работниками трудовые договоры, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.⁷

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.⁸

2.3. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям статьи 57 ТК РФ, приказа Министерства труда и социальной защиты Российской

⁵Статья 43 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁶Статья 15 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁷Статья 67 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁸Статья 60 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», а форма трудового договора должна соответствовать примерной форме трудового договора с работником государственного учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

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

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

2.6. 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, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лиц, успешно завершившим ученичество, которые по договору проходили обучение у Работодателя;⁹
- иным лицам в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

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.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

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

2.8. Заемный труд в учреждении запрещен.

2.9. Руководитель учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях совмещения должностей осуществлять лечебную

⁹Статья 70 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

деятельность для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии в связи с осуществлением лечебной и иной деятельности по охране здоровья населения.

2.10. Срочный трудовой договор, может быть, расторгнут досрочно по заявлению работника.¹⁰

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

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

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

2.14. Работодатель обязуется:

2.14.1. В трехдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного договора, и ознакомить с ним работника под роспись.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с Коллективным договором Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в организации; содействовать работникам, поступающим на работу, ознакомиться с деятельностью первичной профсоюзной организации у Работодателя; не препятствовать работникам в реализации их права на вступление в Профсоюз.¹¹

2.14.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством.¹²

2.14.3. 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.¹³

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). При наличии финансовых средств Работодатель может сохранить за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя соответствующей работы, средний заработок.¹⁴

При переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением

¹⁰Статья 80 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

¹¹Статья 68 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

¹²Статьи 72-74 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

¹³Статья 182 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

¹⁴Статья 73 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

здоровья, связанным с работой, сохранять средний заработок до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до его выздоровления.

2.14.4. В случае изменения 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), организационных или технологических условий труда в учреждении предложить работнику все имеющиеся вакантные должности, соответствующие его квалификации, в том числе и в другой местности (филиале, обособленных структурных подразделениях), если работник не согласен работать в новых условиях.¹⁵

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан своевременно уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ¹⁶, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора в письменной форме.

2.14.5. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.14.6. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.¹⁷

2.14.7. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета¹⁸

2.15. Профсоюзный комитет обязуется:

2.15.1. Вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

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

2.15.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении по инициативе Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.¹⁹

2.15.4. 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.

¹⁵Статья 74 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

¹⁶Статья 74 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

¹⁷Статьи 82, 373 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

¹⁸Статья 82 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

¹⁹Статья 373 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

РАЗДЕЛ III РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени немедицинских работников ГБУЗ "КБ № 3" не может превышать 40 часов в неделю.²⁰

Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы 8 часов;
- время работы: начало в 8.00, окончание в 17.00;
- часовой перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня с 13.00 до 14.00 (в рабочее время не включается и оплате не подлежит).

В учреждении применяется двухсменная работа.

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем, за один месяц до их введения в действие.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета.²¹

3.2. Для медицинских работников ГБУЗ "КБ № 3" устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется действующим законодательством.²²

3.3. Режим рабочего времени и время отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы (сменности), утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Режим рабочего времени предусматривает:

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

Число выходных дней (дней еженедельного непрерывного отдыха) в календарном месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца, а продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.²³

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих

²⁰Статья 91 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

²¹Статья 103 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

²²Статья 350 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

²³Статья 110 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

правил, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка, режим рабочего времени и его продолжительность для каждого конкретного работника определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Наименования должностей медицинских работников определяют в соответствии с приказами отраслевого министерства Российской Федерации (на момент заключения настоящего договора наименования должностей медицинских работников определены разделом I «Медицинские работники» приложения к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 декабря 2012 года № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников»).

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

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

3.4. Продолжительность работы по совместительству помимо условий, предусмотренных статьёй 284 ТК РФ, устанавливается:

- для медицинских работников государственных учреждений здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа, - не более 8 часов в день 39 часов в неделю;²⁴

- для младшего медицинского персонала государственных учреждений здравоохранения – не более месячной нормы рабочего времени.²⁵

3.5. Конкретная продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с:

- постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 года № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» для медицинских работников, должности которых предусмотрены данным постановлением, независимо от результатов специальной оценки условий труда;

- постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 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» для работников, должности которых предусмотрены данным постановлением, если специальная оценка условий труда не проводилась;

- разделом III приказа Народного комиссариата по здравоохранению СССР от 12 декабря 1940 года № 584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников» для медицинских работников, должности которых предусмотрены данным разделом приказа, составляет 38,5 часов в неделю, если меньшая

²⁴Статья 350 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

²⁵Статья 282 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

продолжительность рабочего времени не установлена другими нормативными правовыми;

- постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2003 года №197 (ред. от 29.11.2018г.) «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»;

- другими нормативными правовыми актами о продолжительности рабочего времени. (Приложение №6 к коллективному договору).

3.6. Продолжительность рабочего времени для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, а также по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 1 января 2014 года, отнесены к вредным (независимо от подкласса) или опасным условиям труда при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления работникам сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю на основании части 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».

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть увеличена продолжительность рабочего времени, но не более чем до 40 часов в неделю. За часы работы сверх установленной нормы работнику выплачивают денежную компенсацию в размере не менее двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) с учётом условий, определённых абзацами пять и шесть подпункта 5.4.10 пункта 5.4. раздела 5 «Оплата труда» настоящего коллективного договора. Конкретный размер денежной компенсации определяют по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном *статьёй 372 ТК РФ*.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, 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.²⁶

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 частями 1 и 2 настоящего пункта, продолжительность ежедневной работы (смены) может составлять:

²⁶Часть 2 статьи 94 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

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

3.7. Режим рабочего времени водителей автомобилей регламентируется приказом Минтранса РФ от 20.08.2004г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей». Водителям легковых автомобилей может устанавливаться ненормированный рабочий день при обязательном учете мнения Профсоюзного комитета.

3.8. Работникам, являющихся инвалидами первой или второй группы (третьей или второй степени утраты трудоспособности), рабочая неделя устанавливается продолжительностью не более 35 часов. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.²⁷

3.9. Отдельные Работники по распоряжению (приказу) Работодателя при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).²⁸

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем приведен в приложение № 7 к настоящему коллективному договору.

В качестве компенсации за работу в режиме ненормированного рабочего дня работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

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

Количество и продолжительность рабочих смен по графику сменности (графику работы) при ненормированном рабочем дне определяются исходя из установленной работнику продолжительности рабочей недели по данной должности. Дни еженедельного отдыха предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем на общих основаниях.

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).²⁹

3.10. Для работников, которым установлены сменная работа и (или) суммированный учёт рабочего времени, продолжительность рабочего времени определяется графиком сменности.

3.11. По соглашению между Работником и Работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии отдельным работникам может устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

3.11.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления и подтверждающих документов в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, устанавливает неполный рабочий день (смена) или неполную рабочую неделю следующим лицам:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

²⁷Статья 92 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации», статья 23 Федерального закона от 24.11.1995г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

²⁸Статья 101 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

²⁹Статья 101 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

- 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;

- многодетных родителей (многодетной семьей) признается семья, в которой воспитываются трое и более детей в возрасте до 18 лет, а при обучении детей в общеобразовательных организациях и государственных образовательных организациях по очной форме обучения на бюджетной основе - до окончания обучения, но не более чем до достижения ими возраста 23 лет.³⁰

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 производства (работы) у данного работодателя.

Для работников, являющихся инвалидами I и II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю.

Применение режима неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений в продолжительности ежегодного отпуска, предоставлении выходных и праздничных дней, исчислении трудового стажа и других трудовых прав. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

3.11.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени по инициативе работодателя за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда.³¹

3.11.3. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда), при выполнении отдельных работ применять суммированный учет рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, перечень должностей работников и структурных подразделений, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени, продолжительность непрерывной работы и установление выходных дней для указанных работников по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном *статьей 372 ТК РФ*.

Норму рабочего времени для работников с суммированным учетом рабочего времени определяется на общих основаниях и подлежит корректировке (уменьшению) в случаях использования работником в учетном периоде отпуска, временной нетрудоспособности и др. случаях.

По решению трудового коллектива работникам, для которых применяется

³⁰Статья 2 Закона Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае».

³¹Пункт 2 статьи 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991г. №1032-1, статья 74 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

суммированный учет рабочего времени, разрешается устанавливать продолжительность непрерывной работы до 24 часов, кроме несовершеннолетних работников, водителей автотранспорта и работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

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 руководителей организаций 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.³²

Работа в режиме суммированного учёта рабочего времени осуществляется работниками на основании графика работы, согласованного с представительным органом работников в порядке, установленном *статьей 372 ТК РФ*. Графики работы доводят до сведения работников под роспись не позднее чем за один месяц до введения в действие.

3.11.4. Графики сменности составлять для тех работников, которые осуществляют работу по сменам или в режиме суммированного учёта рабочего времени, в целом на весь учётный период.

Графики сменности доводить до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

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

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

3.11.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час, в том числе и для работников, которым установлено неполное рабочее время, и работающих на условиях совместительства.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (рабочей смены) в предпраздничный день для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, на один час уменьшать месячную норму рабочего времени.

3.11.6. Предоставлять работникам ежедневный (междусменный) отдых продолжительностью не менее двойной продолжительности рабочего дня (рабочей смены) с учетом времени перерыва для отдыха и питания.³³

3.11.7. Привлекать работника к работе за пределами, установленной ему продолжительности рабочей смены, в случаях:

³²Пункты 9 и 12 приказа Минтранса России от 20.08.2004г. № 15 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

³³Статья 107 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

- выполнения сверхурочной работы;³⁴
- установления ненормированного рабочего дня.³⁵

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

3.11.8. Привлекать работника к сверхурочной работе только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом.³⁶

Не привлекать к сверхурочным работам:

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

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

- 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;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;
- опекунов детей в возрасте до 5 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.

Производить оплату за первые два часа сверхурочной работы в полуторном размере и в двойном размере за последующие часы сверхурочной работы.

3.11.9. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха или нерабочий праздничный день только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) 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;³⁷
- работников, не достигших возраста 18 лет.³⁸

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:

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

³⁴Статья 99 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

³⁵Статья 101 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

³⁶Статья 99 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

³⁷Статья 259 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

³⁸Статья 268 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

- 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 5 лет;
- опекунов детей в возрасте до 5 лет.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день производить оплату в двойном размере или по желанию работника предоставить ему другой день отдыха.³⁹

3.11.10. В учреждении допускаются работы в ночное время.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время, в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.⁴⁰

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.⁴¹

Каждый час работы в ночное время (с 22 часов и 6 часов), в том числе за время работы в ночное время при направлении в служебную командировку, в соответствии со *статьей 154 ТК РФ* оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на месячную норму рабочих часов в соответствующем календарном месяце в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику. (*Приложение №1 к коллективному договору*).

3.11.11. Продолжительность работы (смены) в ночное время для всех работников уравнивать с продолжительностью работы в дневное время.

3.11.12. Не привлекать к работе в ночное время:

- беременных женщин;
- работников, не достигших возраста 18 лет.⁴²

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:

- 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;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;
- опекунов детей в возрасте до 5 лет.

3.11.13. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни может

³⁹Статья 153 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁴⁰Статья 96 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁴¹Статья 96 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁴²Статья 96 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих неотложных вопросов:

- работники привлекаются к дежурствам по графику, составленному с учетом мнения Представителя работников;
- компенсация за работу в выходные дни производится в соответствии с законодательством.

3.11.14. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних.⁴³

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.⁴⁴

3.11.15. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время.⁴⁵

РАЗДЕЛ IV ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Работникам учреждения предоставляются все виды времени отдыха, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

4.2. Работодатель:

4.2.1. Предоставляет работникам учреждения следующие виды времени отдыха:

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

Устанавливает работникам ежедневный (междусменный) отдых и еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) отдельно по основной работе и работе, выполняемой в порядке совместительства.

⁴³Статьи 259, 268 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁴⁴Статья 259 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁴⁵Статьи 99, 113, 259 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации», статья 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Устанавливает продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха не менее двойной продолжительности рабочего дня (смены), предшествующего отдыху, без учета предоставляемых перерывов.

Устанавливает продолжительность еженедельного непрерывного отдыха (выходных дней) не менее 42 часов.

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

4.2.2. Может привлекать работников к работе в нерабочие праздничные дни:

- по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства;
- в пределах установленной нормы рабочего времени и за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

4.2.3. Предоставляет ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью:

- 28 календарных дней всем работникам учреждения;⁴⁶
- 30 календарных дней работающим инвалидам;⁴⁷
- 31 календарный день работникам в возрасте до 18 лет, может быть использован ими в любое удобное для них время рабочего года.⁴⁸

4.2.4. Предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Данный отпуск предоставляется независимо от того, на полную или неполную ставку заняты работники.

Устанавливает продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, указанного в части первой настоящего подпункта, коллективным договором, но не ниже предусмотренного Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 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).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливают трудовым договором на основании коллективного договора (*Приложение №6 к коллективному договору*).

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, включается только фактически отработанное в

⁴⁶Статьи 114-115 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁴⁷Статья 23 Федерального закона от 24.11.1995г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

⁴⁸Статья 267 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

соответствующих условиях время.

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.⁴⁹

4.2.5. 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, могут заменить отдельно устанавливаемой денежной компенсацией она должна равняться средней заработной плате, исчисленной в порядке, предусмотренной *статьей 139 ТК РФ*.

4.2.6. Работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляют в соответствии с *постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 9 октября 2002 года № 1155 «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»*. Конкретную продолжительность указанного отпуска устанавливают коллективным договором и трудовым договором не менее 7 календарных дней (*Приложение № 7 к коллективному договору*).

4.2.7. Предоставляет дополнительный отпуск работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС продолжительностью 14 календарных дней, который оплачивается за счет средств федерального бюджета на основании заявления работника в управление социальной защиты населения по месту жительства работника.⁵⁰

4.2.8. Предоставляет ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время по их желанию:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в учреждении;⁵¹

- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в учреждении;⁵²

- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);⁵³

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;⁵⁴

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет.⁵⁵

4.2.9. Предоставляет ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное время для

⁴⁹Статья 121 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁵⁰Закон от 15 мая 1991 года №11244-1 О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС.

⁵¹Статья 260 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁵²Часть 4 статьи 123 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁵³Статья 11 Федерального закона от 27.05.1998 г. №76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

⁵⁴Статья 262.2. Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁵⁵Статья 262.2. Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

работника время по их письменному заявлению, предоставленному работодателю до составления графика отпусков:

- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей(ему) ребенка в возрасте до 14 лет;

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;

- несовершеннолетним работникам;

- работникам, обучающимся без отрыва от производства;

- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;

- работникам, которым присвоено почетное звание «Народный...» или «Заслуженный...», как Российской Федерации, так и Кубани»;

- 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.⁵⁶

4.2.10. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.⁵⁷

По 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.⁵⁸

4.2.11. 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 включаются.

4.2.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.⁵⁹

4.2.13. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.⁶⁰

⁵⁶подпункт 5.1.12 Отраслевого соглашения между Краснодарской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и Министерством здравоохранения Краснодарского края на 2020 – 2022 годы.

⁵⁷Статья 120 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁵⁸Статья 125 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁵⁹Статья 122 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁶⁰Статья 124 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

4.2.14. 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.⁶¹

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:

- работников в возрасте до 18 лет;
- беременных женщин;
- работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.⁶²

4.3. По согласованию с работодателем часть ежегодного оплачиваемого 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 ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также, если продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в соответствующих условиях составляет минимальную продолжительность 7 календарных дней).⁶³

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

Полную компенсацию выплачивают также работникам, проработавшим от 5 ½ до 11 месяцев в рабочем году, если они увольняются вследствие:

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

⁶¹Статья 123 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁶²Статья 125 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁶³Статьи 117, 126 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

- поступления на действительную военную службу;
- выяснившейся непригодности к работе;
- несоответствия работником занимаемой должности или выполняемой работе при недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Работникам, проработавшим от 5 1/2 до 11 месяцев в рабочем году, если они увольняются по каким-либо другим причинам, кроме указанных выше (в том числе по собственному желанию), а также работникам, проработавшим менее 5 1/2 месяцев в рабочем году, независимо от причин увольнения, выплачивают пропорциональную компенсацию, которая рассчитывается следующим образом:

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета 2,33 календарных дня (*28 дней:12 месяцев*) за каждый отработанный полный месяц;
- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется из расчета 2,58 календарных дня (*31 день:12 месяцев*) 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*) за каждый отработанный полный месяц;
- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск педагогическим работникам учреждений здравоохранения предоставляется из расчета 4,67 календарных дня (*56 дней:12 месяцев*) за каждый отработанный полный месяц.

При исчислении сроков работы, дающих право на пропорциональный оплачиваемый отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее 15 календарных дней, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие 15 и более календарных дней, округляются до полного месяца.

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

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

4.5. 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.⁶⁴

4.6. Предоставлять работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;⁶⁵
- работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;⁶⁵
- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;⁶⁵
- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных

⁶⁴Статья 128 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁶⁵Статья 263 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

дней в рабочем году;

- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный ...» - до 1 месяца в рабочем году;

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

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;⁶⁶

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;⁶⁶

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;⁶⁶

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;⁶⁶

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака (свадьба самого работника, свадьба детей), смерти близких родственников (супруга (и), детей, родителей, родных братьев и сестер) – до пяти календарных дней;⁶⁶

- работникам, работающим по совместительству, на период учебных отпусков по основному месту работы на основании их письменного заявления;⁶⁷

- 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.⁶⁸

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

4.8. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.⁶⁹

Периодичность подачи заявления определяется работником по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования дополнительных

⁶⁶Статья 128 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁶⁷Статьи 173-174 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁶⁸Статья 286 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁶⁹Статья 262 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

выходных дней (один раз в месяц, квартал, год или по мере необходимости).

4.9. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.⁷⁰

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

4.10. Освобождают работника от работы, в том числе выполняемой на условиях внутреннего совместительства, в день сдачи крови и ее компонентов с сохранением среднего заработка, как по основной должности, так и внутреннего совместительства.⁷¹

4.11. Профсоюзный комитет обязуется:

4.11.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора и соглашений.⁷²

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

4.11.3. Согласовывать график отпусков и внесения изменений в график отпусков.

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

РАЗДЕЛ V ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.⁷³

5.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.⁷⁴

5.2. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения Краснодарского края в месяц (за исключением работников организаций, финансируемых из федерального, краевого и муниципальных бюджетов) в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

Проводить индексацию заработной платы, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги по мере увеличения прожиточного минимума трудоспособного населения в Краснодарском крае.

⁷⁰Статья 108 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁷¹Статья 186 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁷²Статья 370 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁷³Статья 132 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁷⁴Статья 135 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

5.3. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета компенсационных выплат) в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Оплату труда работников учреждения производить в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденным *постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30.08.2017г. № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края»*, *постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»*.

Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в зависимости от сложности труда по должностям служащих и профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, утверждённые федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

5.4.2. Решения, касающиеся установления условий оплаты труда (размеры окладов (должностных окладов, ставок), виды и размеры выплат компенсационного характера, формы и размеры материального поощрения, нормы труда и т.д.), принимать по согласованию с Профсоюзным комитетом в порядке, установленном *статьёй 372 ТК РФ* для принятия локальных нормативных актов.⁷⁵

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

Своевременно знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.⁷⁶

5.4.3. При изменении в государственных учреждениях здравоохранения условий оплаты труда работников, руководствуясь 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», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» производить доплату компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы работника в случаях, когда заработная плата

⁷⁵подпункт 3.3.3. Отраслевого соглашения между Краснодарской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и Министерством здравоохранения Краснодарского края на 2020 – 2022 годы.

⁷⁶Часть 2 статьи 22 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности работника) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата в ранее действующих условиях (без учета премий и иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности работника). Указанную доплату устанавливать на время работы работника в данном учреждении в занимаемой должности при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения им работы той же квалификации.

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

- установленный работнику оклад (должностной оклад);
- установленные работнику выплаты компенсационного характера в рамках трудового договора за выполнение должностных обязанностей по занимаемой им должности (выплаты за работу: с вредными или опасными условиями труда, в ночное время, со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, специалистам сельской местности);
- установленные работнику выплаты стимулирующего характера в рамках трудового договора (выплаты за выслугу лет, наличие квалификационной категории, почетного звания, учёной степени, выплата отдельным категориям работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края;⁷⁷
- доплата до минимального размера оплаты труда;⁷⁸
- установленная доплата компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы в календарном месяце, предшествующем месяцу введения новых или изменения условий оплаты труда.

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

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

- выплаты компенсационного характера за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;⁷⁹
- выплаты компенсационного характера за выполнение работником сверхурочной работы, работы в выходные или нерабочие праздничные дни, за осуществление дежурств сверх месячной нормы рабочего времени по графику, за

⁷⁷Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 3 февраля 2012 года №89 Об утверждении положения о размерах, условиях и порядке установления выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края.

⁷⁸Статья 133 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁷⁹Статья 60.2 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

дежурства на дому;

- выплаты за оказание платных медицинских услуг;
- заработную плату за период оплачиваемого отпуска, нахождения в командировке, на курсах повышения квалификации, дополнительные выходные дни донорам и другие периоды, когда за работником сохраняется средний заработок;
- материальную помощь и другие разовые выплаты, не связанные с выполнением работником должностных обязанностей.

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

Размер доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда рассчитывать отдельно по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства.⁸⁰

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

5.4.5. Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

5.4.6. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять исходя из норм Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4.7. 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 либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год), за ставку заработной платы);

- виды и размеры выплат компенсационного характера (за работу в ночное время; при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях отклоняющихся от нормальных условий труда; за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором; за сверхурочную работу; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за работу в условиях с разделением рабочего дня (смены) на части; выплата специалистам, работающим в сельской местности 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, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев (выплата за выслугу лет; за наличие квалификационной категории; за наличие ученой степени, почетного звания;

⁸⁰Пункт 3.3.4 Отраслевого соглашения на 2020 – 2022г.г. между Краснодарской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и министерством здравоохранения Краснодарского края.

выплата за интенсивность и высокие результаты работы; персональная выплата к окладу; премиальные выплаты по итогам работы; выплаты за качество выполняемых работ и др.).

5.4.8. 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:⁸¹

- 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;⁸²

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;⁸³

- за работу в ночное время;⁸⁴

- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.⁸⁵

5.4.9. При направлении работника в служебную командировку сохранять за ним средний заработок. Если размер сохраняемого среднего заработка (в расчете за день или за час) ниже заработной платы, установленной работнику трудовым договором (в расчете за день или за час), производить ему доплату до установленного размера заработной платы (в расчете за день или за час).

5.4.10. Устанавливать по результатам специальной оценки условий труда выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренных *приложением №6 к коллективному договору*.

Отсутствие специальной оценки условий труда, в том числе в случае окончания срока действия ранее проведенной специальной оценки условий труда, не освобождает работодателей от оплаты труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Устанавливать в коллективном договоре по согласованию с Профсоюзным комитетом конкретный размер выплаты компенсационного характера в тех случаях, когда нормативными правовыми актами Краснодарского края не определен размер

⁸¹Пункт 3.3.25 Отраслевого соглашения на 2020 – 2022г.г. между Краснодарской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и министерством здравоохранения Краснодарского края.

⁸²Статья 151 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁸³Статьи 152-153 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации», постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 года №17-П.

⁸⁴Статья 154 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации», постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 года №17-П.

⁸⁵Статьи 147 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации», постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 года №17-П

этих выплат, а по результатам специальной оценки условий труда, условия труда работников признаны вредными и (или) опасными, но не ниже 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки) – минимального размера, определенного *статьёй 147 ТК РФ (Приложение № 6 к коллективному договору)*.

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

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

5.4.11. Осуществлять оплату труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), в том числе за время работы в ночное время при направлении в служебную командировку, в повышенном размере:

Каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на месячную норму рабочих часов в соответствующем календарном месяце в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику. *(Приложению № 1 к коллективному договору)*.

5.4.12. Установить работникам выплату компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размере по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы на основании оформления дополнительного соглашения к трудовому договору и приказа руководителя.⁸⁶

5.4.13. Устанавливать выплату компенсационного характера за работу в

⁸⁶Статья 151 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

выходной или нерабочий праздничный день в размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее 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 не менее 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.

Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день в размере, определенном частью первой настоящего пункта, производится всем работникам за часы, фактически проработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Когда на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочей смены, то выплата компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается за часы, фактически проработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

Производить 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 работы⁸⁷, если работник в выходной или нерабочий праздничный день выполнял дополнительную работу.

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

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

⁸⁷Статья 60.2 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

нормы рабочего времени, а оплату труда за календарный месяц, в котором предоставляется день отдыха, производить в полном размере, если день отдыха работник использует в другом календарном месяце.

Производить оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, в денежной форме не менее чем в двойном размере, определенной частью первой настоящего пункта. Указанным работникам не предоставляется право на получение дополнительного дня отдыха взамен повышенной оплаты.⁸⁸

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

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

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

- месячную норму рабочего времени не сокращать;
- заработную плату работникам, которые были освобождены от работы в установленный на территории Краснодарского края нерабочий день, начислять пропорционально отработанному времени, а дополнительный нерабочий день оплачивать в размере средней заработной платы;
- работникам, которые осуществляли работу в установленный на территории Краснодарского края нерабочий день, оплату за работу в такой день производить в соответствии со *статьей 153 ТК РФ и пунктом 5.4.14. настоящего коллективного договора.*

5.4.15. При привлечении работников к сверхурочной работе установить размер выплаты компенсационного характера по согласованию с профсоюзным комитетом:

- за первые два часа сверхурочной работы не менее чем в полуторном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы);
- за последующие часы сверхурочной работы не менее чем в двойном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы).

При суммированном учете рабочего времени подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода.

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

Производить 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)

⁸⁸Статья 290 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации», рекомендации Федеральной службы по труду и занятости, утвержденных на заседании рабочей группы по информированию и консультированию работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, протокол № 1 от 02.06.2014г

путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.⁸⁹, если работник выполнял дополнительную работу и в сверхурочное время.

5.4.16. При увеличении продолжительности рабочей недели до 40 часов работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (*часть 2 пункта 3.6. настоящего коллективного договора*), за часы работы сверх установленной законодательством сокращенной продолжительности рабочей недели выплачивать денежную компенсацию в размере двойной часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы).

5.4.17. Как за часы работы в выходной или нерабочий праздничный день, так и за часы сверхурочной работы, в том числе часы работы, предусмотренной *частью 2 пункта 3.6 раздела 3 «Рабочее время» настоящего коллективного договора*, производить выплаты компенсационного характера, установленные работнику, за работу с вредными или опасными условиями труда, за работу в ночное время – за каждый час работы в указанных условиях.

5.4.18. Устанавливать работникам выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, стаж за выслугу лет в размерах и порядке, определенных приложениями № 4, 5 и 6 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденным постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30.08.2017г. № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края».

Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам, имеющим и ученую степень и почетное звание по каждому основанию отдельно. Устанавливать указанные выплаты, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства.

Производить выплату надбавки за наличие квалификационной категории до окончания срока её действия, независимо от того, получил специалист квалификационную категорию, работая в данной организации или в другой организации, в том числе расположенной в другом субъекте Российской Федерации, с учётом условий, предусмотренных частью 1 данного пункта Коллективного договора.

5.4.19. 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 непрерывной работы, педагогической 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;

⁸⁹Статья 60.2 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации (Министерством науки и высшего образования Российской Федерации) решения о выдаче 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.

5.4.20. В пределах ассигнований, направляемых на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливать работникам в целях поощрения за выполненную работу с учетом результатов деятельности учреждения:

- 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, с учетом результатов деятельности учреждения здравоохранения;
- материальную помощь.

Размер выплат определять самостоятельно для каждого работника по результатам их труда в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и разработанными критериями и по согласованию с Профсоюзным комитетом. (*Приложение № 16 к коллективному договору*).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимать по согласованию с Профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.

5.4.21. Оказывать работникам материальную помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимать по согласованию с Профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.

5.4.22. Премирование осуществлять по решению Работодателя и Профсоюзного комитета в пределах выделенных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

5.4.23. Премировать работников в соответствии с Положением о премировании, принятым Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (*Приложение № 15 к коллективному договору*).

Премировать работников за счет средств учреждения в пределах фонда оплаты труда при наличии финансовых возможностей:

- при присвоении почетных званий «Заслуженный...», «Народный...», «Почетный...», награжденных нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства здравоохранения Краснодарского края или которым объявлена Благодарность министра здравоохранения Краснодарского края, другими ведомственными знаками отличия в труде.

Размер премии определять с учетом иерархии наград, но не менее одного минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации на момент премирования, по согласованию с Профсоюзным комитетом.⁹⁰

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

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

Единовременное денежное вознаграждение выплачивать по основной должности или по желанию работника на основании письменного заявления по должности, занимаемой в порядке внешнего совместительства, если основным местом работы работника не является государственное учреждение здравоохранения министерства здравоохранения Краснодарского края и единовременное денежное вознаграждение работнику по основному месту работы не выплачивалось.⁹¹

5.4.25. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже, чем через каждые полмесяца в денежной форме. Производить выплату заработной платы за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 05 числа месяца, следующего за отработанным.

Минимальный размер заработной платы за первую половину месяца (аванс) не может быть ниже части оклада (должностного оклада), установленного работнику, за фактически отработанное время в этом периоде.

Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.⁹²

Выплачивать заработную плату работникам в месте выполнения работы. На основании письменного заявления работника бесплатно перечислять его заработную плату на счет в банке.

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

5.4.26. 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 не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день

⁹⁰Пункт 3.3.23 Отраслевого соглашения на 2020 – 2022г.г. между Краснодарской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и министерством здравоохранения Краснодарского края.

⁹¹Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 28.09.1995г. № 524 «Об учреждении почетного звания «Заслуженный работник здравоохранения Кубани» в редакции постановления от 27.09.2019г. № 663.

⁹²Статья 136 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

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.⁹³

5.4.27. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Утвердить форму расчетного листка по согласованию с Профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.4.28. При установлении факта неправильной оплаты труда принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

Работодатель обязуется производить выплату заработной платы за декабрь месяц до предпоследнего рабочего дня текущего финансового года.

5.4.29. Рабочее время, в течение которого работник не смог выполнить нормы труда (должностные обязанности) по вине Работодателя, оплачивается из расчета средней заработной платы работника.⁹⁴

Рабочее время, в течение которого работник не смог выполнить нормы труда (должностные обязанности) по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается из расчета 2/3 оклада (должностного оклада) работника.

Рабочее время, в течение которого работник не смог выполнить нормы труда (должностные обязанности) по вине работника, не оплачивается.

5.4.30. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.⁹⁵

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Простоем признается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.⁹⁶

5.4.31. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. На

⁹³Статья 236 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁹⁴Статья 155 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁹⁵Статья 157 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁹⁶Статья 72.2 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.⁹⁷

5.4.32. На основании заявления работника и письменного распоряжения руководителя освобождать работника от работы, в том числе выполняемой на условиях внутреннего совместительства, в день сдачи крови и ее компонентов с сохранением среднего заработка, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства.⁹⁸

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работодатель обязуется предоставить по желанию работника (на основании заявления работника и письменного распоряжения руководителя) другой день отдыха с сохранением среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию работника может быть использован или по основной должности, или по должности, занимаемой в порядке совместительства (внутреннего или внешнего).

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов на основании заявления работника и письменного распоряжения Работодатель обязуется предоставить работнику дополнительный день отдыха с сохранением среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов и использован или по основной должности, или по должности, занимаемой в порядке совместительства (внутреннего или внешнего).

Работник должен представить Работодателю заявление о предоставлении оплачиваемых дней отдыха в связи со сдачей крови и ее компонентов не позднее чем за 3 рабочих дня до дня отдыха.

5.5. Профсоюзный комитет обязуется:

5.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъекта РФ и органов местного самоуправления, Соглашений, коллективного договора в части оплаты труда работников.

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

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

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

5.5.5. Воспользоваться в случае необходимости правом, предоставленным трудовым законодательством РФ, на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без согласования с Профсоюзного комитета.

⁹⁷Статья 220 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁹⁸Статья 186 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

5.5.6. Утвердить форму расчетного листка по начислению заработной платы работникам с учетом мнения профсоюзного комитета.⁹⁹

РАЗДЕЛ VI ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагается на Работодателя.

Работодатель обязуется:

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

6.3. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены¹⁰⁰, в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств учреждения;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств учреждения;

- гарантии и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашениями, если он занят на работах с вредными или опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты.

За работником сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда.¹⁰¹

6.4. Совместно с Профсоюзным комитетом ежегодно разрабатывает соглашение по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в него мероприятий в соответствии с перечнем, утвержденным *приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012г. № 181н (с изменениями от 16 июня 2014 года №375н)* «Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению производственных рисков». Соглашение по охране труда является *Приложением № 13* к коллективному договору.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Соглашением предусматривать в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).¹⁰²

Совместно с Профсоюзным комитетом может разрабатывать и устанавливать дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях

⁹⁹Статья 136 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

¹⁰⁰Статья 37 Конституции Российской Федерации.

¹⁰¹Статья 219 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации», статьи 15-16 закона Краснодарского края от 03 июня 1998г. №133-КЗ «Об охране труда»

¹⁰²Статья 226 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

труда, сверх предусмотренных законодательством.

6.5. Организовать работу ведущего специалиста по охране труда, подчинив ее руководителю учреждения. Не допускать упразднения специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению жизни и здоровья работников.¹⁰³

6.6. Обеспечить формирование и деятельность совместной комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации.

Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профзаболеваний. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств учреждения (или за счет средств Фонда социального страхования).¹⁰⁴

Ежемесячно, в первый четверг, организовать проведение Дня охраны труда в учреждении. Возложить обязанности по его проведению на комиссию по охране труда или на лицо, ответственное за охрану труда в учреждении.

6.7. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет средств учреждения (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения.

Предоставлять уполномоченным лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей два часа в неделю с оплатой этого времени за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

Уполномоченному профсоюзного комитета по охране труда за выполнение своих обязанностей установить дополнительные социальные гарантии за счет средств учреждения в соответствии с Положением об уполномоченном лице по охране труда профсоюза, в том числе:

- привлекать к дисциплинарной ответственности, переводить на другую работу или увольнять по инициативе администрации только после предварительного согласования с профкомом;
- по ходатайству Профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению производственного травматизма, улучшению условий труда материально поощрять в размере должностного оклада, применять меры морального поощрения (объявление благодарности, награждение грамотой и т.д.).

6.8. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению, в структурных подразделениях;
- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах, согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;
- обеспечить ежемесячное проведение «Дня охраны труда»;
- обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюзного комитета;
- обеспечить каждое подразделение, должностных лиц, уполномоченных лиц

¹⁰³Статья 217 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

¹⁰⁴Статья 218 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

профсоюза комплектом документов по охране труда;

- проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проводить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда в установленные сроки.

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

6.9. Обеспечить за счет средств учреждения в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты на основании *приложения № 8 к коллективному договору*.¹⁰⁵

Контролировать правильное их использование, проводить их ремонт, стирку, подгонку по размеру. Вести учет выдачи СИЗ через личные карточки работников.

6.10. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с частью 1 пункта 5.4.30. коллективного договора.¹⁰⁶

6.11. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

- а) оформление на льготную пенсию по Списку № 1 и Списку № 2 в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласованным с территориальными органами Пенсионного фонда России (*Приложение № 14 к коллективному договору*);

- б) дополнительный отпуск в соответствии со *ст.117 ТК РФ* по перечням профессий и должностей на основании результатов специальной оценки условий труда, в соответствии с *приложением №6 к коллективному договору*;

- в) сокращенный рабочий день в соответствии со *ст.92 ТК РФ* по перечням профессий и должностей на основании результатов специальной оценки условий труда, в соответствии с *приложением №6 к коллективному договору*;

- г) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со *ст.147 ТК РФ* по перечню профессий и должностей на основании результатов специальной оценки условий труда, в соответствии с *приложением №6 к коллективному договору*;

- д) молоко и другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей согласно *приложению № 11 к коллективному договору*. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Молоко выдается при выполнении работ во

¹⁰⁵Постановление Минтруда РФ от 29.12.1997г. № 68, приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. №997н, приказ Минздрава СССР от 29.01.1988г. №65

¹⁰⁶Статья 220 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

вредных условиях труда в течение не менее чем половины рабочей смены;

е) смыывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и должностей.¹⁰⁷ Вести учет выдачи смыывающих и (или) обезвреживающих средств в личных карточках работников.

В трудовых договорах работников указывать нормы выдачи смыывающих и (или) обезвреживающих средств, в соответствии с *приложением № 10 к коллективному договору*.¹⁰⁸

6.12. Обеспечить работающих всем комплексом санитарно-бытовых помещений, а также лечебно-профилактическим обслуживанием.

6.13. Провести специальную оценку условий труда, в том числе внеплановую, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». *(Перечень подразделений или рабочих мест и сроки проведения специальной оценки определить в приложении №17 к коллективному договору)*.

При проведении специальной оценки условий труда учитывать особенности ее проведения на рабочих местах отдельных категорий работников, установленные нормативными правовыми актами. Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора в отношении рабочих мест медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность, независимо от концентрации патогенных биологических агентов и без проведения исследований (испытаний) и измерений.

По результатам специальной оценки условий труда разработать совместно с профсоюзной организацией план мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованием норм и правил по охране труда и включить его как приложение к коллективному договору.

Предоставлять гарантии и компенсации на основании отраслевого соглашения с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.14. Организовать, провести и оплатить в установленные сроки обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодно) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний. Обеспечить проведение углубленных медосмотров, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда за счет средств Фонда социального страхования.¹⁰⁹ *(Приложение №12 к коллективному договору)*.

6.15. Заключение договора со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников. Обеспечить всех работающих страховыми медицинскими полисами.

Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

В каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания

¹⁰⁷Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н.

¹⁰⁸Пункт 9 приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 № 1122н.

¹⁰⁹Статьи 212-213 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

неотложной помощи.

6.16. 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 тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.¹¹⁰

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

6.18. Письменно информировать Краснодарскую краевую организацию Профсоюза об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях и их последствиях в течение суток и о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев.¹¹¹

6.19. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

В случае получения травм или гибели работника при выполнении трудовых обязанностей, а также получения профессионального заболевания, выплатить материальную помощь в размере должностного оклада (*при наличии финансовых возможностей*).

Ввести обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний за счет средств учреждения.¹¹²

6.20. Добиваться получения разрешения от филиалов регионального отделения Фонда социального страхования на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств в соответствии с Планом предупредительных мер и Планом частичного финансирования предупредительных мер.

6.21. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ с целью внедрения норм предельно допустимых нагрузок для женщин;
- запретить прием на работу женщин на производства, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы;¹¹³
- определить рабочие места для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на другую работу.

¹¹⁰Статья 220 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

¹¹¹Статья 228-229 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

¹¹²Федеральный закон от 24.07.1998г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

¹¹³Постановление Совета Министров – Правительства РФ от 06.02.1993г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

6.22. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе:

- не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен.¹¹⁴

6.23. В соответствии с пунктом 13.2 раздела XIII «Гигиенических требований к персональным ЭВМ и организации работ», утвержденных постановлением государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 г. № 118 (СанПин 2.2.2./2.4. 1340-03), не привлекать женщин со времени установления беременности к работам с использованием персональных ЭВМ (или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену при условии соблюдения гигиенических требований, установленных Санитарными правилами).

Трудоустройство беременных женщин осуществлять в соответствии с законодательством РФ.

6.24. Профсоюзный комитет обязуется:

6.24.1. С привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением Работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов по охране труда и здоровья работников.

При выявлении нарушений выдавать Работодателю представления об устранении выявленных нарушений, которые являются обязательными для рассмотрения.¹¹⁵

6.24.2. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, по соблюдению работниками требований безопасности. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.24.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев.

6.24.4. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровья работников.

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

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

6.25. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуется:

6.25.1. Проводить анализ состояния временной нетрудоспособности в коллективе и причины трудопотерь.

6.25.2. Разрабатывать и осуществлять мероприятия по профилактике производственно-обусловленных заболеваний.

¹¹⁴Статья 265 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации», постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет», постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 30.09.2009г. № 58 «Об утверждении СанПиН 2.4.6.2553-09».

¹¹⁵Статья 20 Федерального закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статьи 45, 72 закона от 10.01.2002г. №7-ФЗ «Об охране окружающей среды», статья 370 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации», п.п. 3.1., 4.6. Рекомендаций об уполномоченных лицах профсоюза.

РАЗДЕЛ VII ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

7.1. Работодатель обязуется:

- проводить обучение главного врача, его заместителей, специалистов по охране труда и пожарной безопасности (инженеров), не связанных с взрывопожароопасным производством, пожарно-техническому минимуму за счет собственных средств в специализированном учебном центре по 14 часовой учебной программе с последующей периодичностью не реже одного раза в три года после последнего обучения, руководителей подразделений и ответственных по пожарной безопасности по 7 часовой учебной программе с периодичностью не реже одного раза в год;
- организовать изучение и обеспечивать выполнение правил пожарной безопасности всеми работниками учреждения;
- установить на территории, в зданиях, сооружениях и помещениях объекта строгий противопожарный режим. Обеспечить соблюдение его всеми руководителями структурных подразделений, медицинским и обслуживающим персоналом, инженерно-техническими работниками, служащими, рабочими и пациентами;
- ежегодно разрабатывать конкретные планы практических мероприятий по совершенствованию уровня противопожарной защиты учреждения. Включать в планы экономического и социального развития объекта противопожарные мероприятия;
- организовать разработку памяток для пациентов и инструкций по пожарной безопасности, исходя из особенностей пожарной опасности отдельных помещений, участков и производств, не допуская при этом снижения требований противопожарной безопасности;
- назначать приказом лиц, ответственных за пожарную безопасность по каждому участку территории, зданию, сооружению, отделению, помещению, инженерной сети, установке и т. п.;
- организовать и утвердить приказами состав пожарно-технической комиссии, обеспечить ее работу в соответствии с действующими положениями;
- обеспечить круглосуточное дежурство обслуживающего персонала в учреждениях с постоянным пребыванием людей. Регулярно, но не реже одного раза в месяц проверять качество несения дежурства работниками охраны и ответственными дежурными из числа обслуживающего персонала, а также знание ими своих действий на случай пожара или иных чрезвычайных ситуаций. Обеспечить дежурных ручными электрическими фонарями;
- установить порядок и сроки прохождения противопожарного инструктажа и занятий по пожарно-техническому минимуму, место проведения инструктажа и занятий. Определить перечень должностных лиц, на которых возлагается проведение данной работы, а также порядок учета лиц, прошедших противопожарный инструктаж и обучение по программе пожарно-технического минимума;
- определить перечень должностей и структурных подразделений, работники которых должны проходить обучение по программе пожарно-технического минимума;
- обеспечить необходимыми средствами пожаротушения, связи и сигнализации, наглядной агитацией, знаками безопасности, системами оповещения людей на случай

пожара и содержание их в постоянном исправном состоянии;

- обеспечить своевременное эксплуатационно-техническое обслуживание систем противопожарной защиты в сроки и объемах, предусмотренных инструкциями предприятий - изготовителей и действующими нормативными документами;

- приказом по учреждению определить порядок проведения огневых, огнеопасных и строительно-монтажных работ;

- обеспечить своевременное выполнение противопожарных мероприятий, предлагаемых органам государственного пожарного надзора;¹¹⁶

- предоставлять по требованию должностных лиц Государственной противопожарной службы сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении, а также о происшедших на территории пожарах и их последствиях;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории предприятий;

- обеспечивать наличие на дверях помещений производственного и складского назначения и наружных установках обозначение их категорий по взрывопожарной и пожарной опасности, а также класса зоны в соответствии с главами 5, 7 и 8 Федерального закона «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности» от 22.07.2008 N 123-ФЗ;

- в соответствии с инструкцией завода-изготовителя обеспечивать проверку огнезадерживающих устройств (заслонок, шиберов, клапанов и др.) в воздуховодах, устройств блокировки вентиляционных систем с автоматическими установками пожарной сигнализации или пожаротушения, автоматических устройств отключения вентиляции при пожаре;

- определять порядок и сроки проведения работ по очистке вентиляционных камер, циклонов, фильтров и воздуховодов от горючих отходов с составлением соответствующего акта, но не реже 1 раза в год;

- обеспечивать исправность сетей наружного и внутреннего противопожарного водопровода и организовывать проведение проверок их работоспособности не реже 2 раз в год (весной и осенью) с составлением соответствующих актов;

- обеспечивать разработку (корректировку) планов эвакуации людей и материальных ценностей на случай пожара;

- обеспечивать исправное состояние пожарного водоема, его утепление и очистку от снега и льда в зимнее время, доступность подъезда пожарной техники к пожарному водоему в любое время года;

- обеспечивать исправное состояние систем и средств противопожарной защиты объекта (автоматических установок пожаротушения и сигнализации, установок систем противодымной защиты, системы оповещения людей о пожаре, средств пожарной сигнализации, систем противопожарного водоснабжения, противопожарных дверей, противопожарных и дымовых клапанов, защитных устройств в противопожарных преградах) и организовывать не реже 1 раза в квартал проведение проверки работоспособности указанных систем и средств противопожарной защиты объекта с оформлением соответствующего акта проверки;

- обеспечивать объект огнетушителями по нормам согласно требованиям пожарной безопасности, предусмотренными приложениями № 1 и 2 Правил противопожарного режима в Российской Федерации.¹¹⁷

¹¹⁶Правила пожарной безопасности для учреждений здравоохранения ППБО -07-91

¹¹⁷Постановление Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 N 390 «О противопожарном режиме».

7.2. Работники обязаны:

- соблюдать требования пожарной безопасности, установленные в учреждении;
- знать и уметь пользоваться первичными средствами пожаротушения;
- выполнять требования пожарной безопасности, применимо к своему рабочему месту, обеспечить ежедневную уборку материалов, оборудования и приспособлений;
- при обнаружении нарушений в работе немедленно уведомлять об этом своего непосредственного руководителя;
- знать контактные номера телефонов для вызова пожарной охраны, до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров;
- уметь пользоваться первичными средствами пожаротушения;
- своевременно проходить инструктажи по пожарной безопасности, а также обучение по пожарно – техническому минимуму непосредственно на рабочем месте.

РАЗДЕЛ VIII. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

8.1. 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.

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

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

8.3. Критерии массового высвобождения работников разрабатываются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом на основании Отраслевого соглашения.

(Критерием массового высвобождения в соответствии с отраслевым соглашением считается, если сокращается в течение 30 календарных дней:

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

8.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников 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;
- работники, проработавшие более 10 лет в данном учреждении;
- работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- работники, обучающиеся по заочной форме в образовательных организациях

(высшего или среднего профессионального образования);

- работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;
- супруга(г) военнослужащего;¹¹⁸
- граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей, впервые поступившие на работу после увольнения с военной службы;¹¹⁹
- руководители и их заместители выборных коллегиальных органов первичной организации Профсоюза и ее структурных подразделений, не освобожденные от основной работы;
- работники, члены семьи которых находятся на их иждивении и не имеют самостоятельного заработка;
- получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении.

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

8.5. Работодатель обязуется:

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

8.5.2. 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;
- предупреждать работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.¹²⁰

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

8.5.4. Не менее чем за три месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать 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.¹²¹

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

8.5.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

¹¹⁸Пункт 6 статьи 10 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

¹¹⁹Пункт 5 статьи 23 федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

¹²⁰Статья 180 Федерального закона от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

¹²¹Статья 82 Федерального закона от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

- оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;
- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), в том числе и в другой местности;¹²²
- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее пяти часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
- по согласованию с Профсоюзным комитетом вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массового сокращения рабочих мест или увольнения работников, в том числе при изменении организационных или технологических условий труда;¹²³
- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации,¹²⁴ в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета;¹²⁵
- обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы по предварительным договорам или заявкам.

8.5.6. Работодатель в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов создаёт или выделяет рабочие места для трудоустройства инвалидов и особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве, принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах.

Работодатель создаёт на котируемых рабочих местах условия труда, соответствующие требованиям действующего трудового законодательства и санитарными правилами СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов» от 18.05.2009 г. № 30 с учётом степени риска причинения вреда. Противопоказанными для трудоустройства инвалидов являются вредные и опасные условия труда. Для определения условий труда на конкретном рабочем месте, работодатель проводит специальную оценку условий труда.

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

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определять по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.5.8. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по должности, по которой он направляется для повышения квалификации (основная или по совместительству).

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Установить норму командировочных расходов, связанных с проживанием вне

¹²²Статья 180 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

¹²³Статья 74 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

¹²⁴Пункт 3 статьи 81 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

¹²⁵Часть 3 статьи 82 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

места постоянного жительства (суточных) в размере 100 рублей.¹²⁶

8.5.9. В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если он был принят на эту работу и фактически работает в данной должности, перевести его на должность, соответствующую образованию с его согласия или переобучить за счет средств учреждения.

8.5.10. Не допускать необоснованное увольнение работников, достигших предпенсионного возраста.

8.6. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

8.6.4. Препятствует подмене увольнения по инициативе работодателя иными формами расторжения трудовых отношений.

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

8.6.6. Расторжение трудовых договоров по инициативе работодателя по основаниям, требующих учета мотивированного мнения, производить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

РАЗДЕЛ IX. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование.¹²⁷

9.1.2. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные.¹²⁸

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

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

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

¹²⁶Статья 168 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации»,
Статья 217 Федерального закона от 31.07.1998 №146-ФЗ «Налоговый кодекс Российской Федерации».

¹²⁷Статья 2 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

¹²⁸Статья 173-177 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

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

9.1.7. Производить компенсацию стоимости содержания детей работников в детских дошкольных учреждениях, а также на проезд к месту работы и обратно (*частичную или полную при наличии финансовых возможностей*).

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

9.1.9. При наличии финансовых средств, премировать за счет средств учреждения в пределах фонда оплаты труда работников при присвоении почетных званий «Заслуженный...», «Народный...», «Почетный...», награжденных нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, Почетной грамотой министерства здравоохранения Краснодарского края или которым объявлена Благодарность министерства здравоохранения Краснодарского края, другими ведомственными знаками отличия в труде.

Размер премии определяется с учетом иерархии наград, но не может быть менее одного минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации на момент премирования, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.¹²⁹

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

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

Единовременное денежное вознаграждение выплачивать по основной должности или по желанию работника на основании письменного заявления по должности, занимаемой в порядке внешнего совместительства, если основным местом работы работника не является государственное учреждение здравоохранения министерства здравоохранения Краснодарского края и единовременное денежное вознаграждение работнику по основному месту работы не выплачивалось.¹³⁰

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

- в связи с рождением ребенка в размере должностного оклада;
- в связи со смертью близких родственников (супруга (супруги), детей, родителей, родных братьев и сестер) в размере должностного оклада;
- в связи с другими особыми обстоятельствами.

9.2. Работодатель производит выплату ежемесячной компенсации матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в размере 50 рублей, на условиях, предусмотренных *Указом Президента Российской*

¹²⁹Пункт 3.3.23. Отраслевого соглашения на 2020 – 2022г.г. между Краснодарской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и министерством здравоохранения Краснодарского края.

¹³⁰Пункт 3.3.24. Отраслевого соглашения на 2020 – 2022г.г. между Краснодарской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и министерством здравоохранения Краснодарского края.

Федерации от 25 ноября 2019г. № 570.¹³¹

9.3. Профсоюзный комитет обязуется:

9.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций по государственному социальному страхованию.¹³²

9.3.2. Активно работать в комиссии по социальному страхованию:

- получать в отделении ФСС 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.
- 9.3.3. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

РАЗДЕЛ X СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

10.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудоустройственной адаптации в течение первого года работы (*например, не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника*).

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

10.3. Создать Совет молодых специалистов.

10.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

10.5. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

10.6. Работодатель обязуется:

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

10.6.2. Выделять целевое финансирование на подготовку молодых специалистов.

10.6.3. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного

¹³¹Пункт 6.1.16. Отраслевого соглашения на 2020 – 2022г.г. между Краснодарской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и министерством здравоохранения Краснодарского края.

¹³²Статья 19 Федерального закона Российской Федерации от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

актива, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

10.7. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

10.7.4. Не допускать установления испытательного срока при приеме на работу для лиц, не достигших возраста 18 лет, и для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.¹³³

РАЗДЕЛ XI ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

Работодатель обязуется:

11.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления учреждением.¹³⁴

11.2. Предоставлять Профсоюзному комитету полную и достоверную информацию по следующим вопросам:¹³⁵

- 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.

11.3. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и права требовать устранения выявленных нарушений.¹³⁶

11.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в

¹³³Статья 70 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

¹³⁴Статья 52 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации», пункт 3 статьи 16 Федерального закона Российской Федерации от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

¹³⁵Статья 53 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации», статья 17 Федерального закона Российской Федерации от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

¹³⁶Статья 370 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации», статья 19 Федерального закона Российской Федерации от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

рассмотрении жалоб и заявлений работников.

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

11.6. Разрешить председателю профсоюзного комитета и профактиву выполнять профсоюзные обязанности в интересах коллектива работников по мере необходимости в согласованное с главным врачом время.

11.7. Не подвергать дисциплинарному взысканию (кроме увольнения) председателя Профсоюзного комитета и его заместителя без предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, в котором состоит на учете первичная профсоюзная организация, а также в период их работы в течение двух лет после окончания срока полномочий руководителя (заместителя) профсоюзного комитета.

Для председателей и заместителей профсоюзных комитетов, которые состоят на профсоюзном учете в краевой организации Профсоюза, согласие на применение дисциплинарного взыскания должно быть получено от президиума Краснодарской краевой организации Профсоюза).¹³⁷

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

Не подвергать дисциплинарному взысканию работников, являющихся членами профсоюзного органа (горкома, райкома, крайкома Профсоюза) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, т.е. президиума горкома, райкома, крайкома Профсоюза.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с *пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ* руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов структурных подразделений первичной организации (профгруппа, профбюро), выборных коллегиальных органов местной организации Профсоюза, не освобожденных от основной работы, применять только по согласованию с соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом в порядке, предусмотренном *статьей 373 ТК РФ*.

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

11.9. Распространять на работников, освобожденных от работы в связи с избранием на выборную должность в органы Профсоюза, действующие положения о премировании и другие социально-экономические льготы, предусмотренные в учреждении.¹³⁸

11.10. В целях создания условий деятельности профсоюзной организации Работодатель предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзному комитету юридическую базу данных (*вариант «Консультант+» и пр.*).

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

¹³⁷Статья 373 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

¹³⁸Статья 375 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации», пункт 4 статьи 26 Федерального закона Российской Федерации от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

законодательством Российской Федерации.¹³⁹

РАЗДЕЛ XII ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, индивидуального предпринимателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

12.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.¹⁴⁰

12.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

12.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

12.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

12.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

12.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

12.7. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

РАЗДЕЛ XIII ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

13.1. 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.¹⁴¹

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

¹³⁹Статья 378 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

¹⁴⁰Статья 44 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

¹⁴¹Статья 195 Федерального закона от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации», статьи 5.28-5.34 Федерального закона от 30.12.2001 №195-ФЗ «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

РАЗДЕЛ XIV ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. При заключении нового коллективного договора не допускается ухудшения положений Работников по сравнению с предыдущим коллективным договором.

14.2. В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, представители работников или работодателя направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

14.3. Контроль за выполнением данного коллективного договора осуществляется представителями сторон, а также соответствующими органами по труду.

14.4. Два раза в год стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников учреждения.

14.5. Положения нормативных правовых актов, принятых в Российской Федерации в период действия коллективного договора, улучшающие социально-правовое, трудовое и связанное с ним экономическое положение работников, заменяют менее благоприятные нормы коллективного договора и применяются с момента их вступления в силу.

14.6. Стороны пришли к соглашению, что текст коллективного договора должен быть размножен в трёх экземплярах в целях беспрепятственного ознакомления с его текстом работников учреждения. Всех вновь принятых работников знакомить с текстом коллективного договора под роспись при заключении трудового договора.

14.7. Настоящий коллективный договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Приложение № 1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ГБУЗ "КБ № 3"



Р.В. Резников

(подпись)

(инициалы, фамилия)

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
ГБУЗ "КБ № 3"



Ф.В. Семенов

(инициалы, фамилия)

2020г.

ПЕРЕЧЕНЬ

отделений и должностей, по которым производится дополнительная оплата
за работу в ночное время в размере 20% часовой ставки за каждый час

1. ОТОРИНОЛАРИНГОЛОГИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ

| | | |
|------------------------------|---|------|
| врачи | - | 20%; |
| средний медицинский персонал | - | 20%; |
| младший медицинский персонал | - | 20%. |

2. ОТДЕЛЕНИЕ АНЕСТЕЗИОЛОГИИ-РЕАНИМАЦИИ

| | | |
|------------------------------|---|------|
| врачи | - | 20%; |
| средний медицинский персонал | - | 20%. |

Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ГБУЗ "КБ № 3"



Р.В. Резников
(инициалы, фамилия)

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
ГБУЗ "КБ № 3"



Ф.В. Семенов
(инициалы, фамилия)
2020г.

ПЕРЕЧЕНЬ

лиц, имеющих право на выплату стимулирующего характера
за выслугу лет

Работникам государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Краевая больница № 3» министерства здравоохранения Краснодарского края по основной должности (исходя из оклада (должностного оклада)) и работникам, занимающим по совместительству штатные должности, устанавливается выплата стимулирующего характера при стаже работы:

- | | | |
|-----------------------|---|------|
| - от трёх до пяти лет | - | 10%; |
| - от пяти до семи лет | | 15%; |
| - свыше семи лет | - | 15%. |

Приложение № 3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ГБУЗ "КБ № 3"



Р.В. Резников

(подпись)

(инициалы, фамилия)

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
ГБУЗ "КБ № 3"



Ф.В. Семенов

(инициалы, фамилия)

2020г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий, по которым производится выплата компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

1. Всем работникам государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Краевая больница № 3» министерства здравоохранения Краснодарского края.

2. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему 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.

Приложение № 4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ГБУЗ "КБ № 3"



Р.В. Резников

(инициалы, фамилия)

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
ГБУЗ "КБ № 3"



Ф.В. Семенов

(инициалы, фамилия)

2020г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, имеющих право на замену
в период ежегодного оплачиваемого отпуска

| № п/п | Наименование структурно подразделения | Наименование должности |
|----------|--|--|
| 1. | Руководство | -главный врач |
| 2. | Общепольничный медицинский персонал | -заместитель главного врача по медицинской части; - врач-невролог; - врач-терапевт. |
| 3. | Организационно- методический кабинет | - заведующий организационно-методическим кабинетом-врач-методист |
| 4. | Оториноларингологическое отделение | -заведующий отделением-врач- оториноларинголог; - врач-сурдолог-оториноларинголог; -старшая медицинская сестра; -медицинская сестра диетическая; -сестра-хозяйка. |
| 5. | Операционный блок | -старшая операционная медицинская сестра |
| 6. | Отделение анестезиологии- реанимации | -заведующий отделением-врач-анестезиолог- реаниматолог |
| 7. | Приемное отделение | -врач приемного отделения; -медицинский регистратор. |
| 8. | Общепольничный немедицинский персонал | -ведущий инженер; -ведущий специалист по охране труда; -программист; -ведущий специалист по кадрам; -менеджер; -ведущий юрисконсульт. |
| 9. | Отдел экономического планирования | -заместитель главного врача по экономическим вопросам; -ведущий экономист по финансовой работе; -ведущий экономист; |

| № п/п | Наименование структурно подразделения | Наименование должности |
|----------|--|---|
| 10. | Бухгалтерия | -главный бухгалтер; -ведущий бухгалтер; -ведущий бухгалтер по финансовому учету; -бухгалтер по финансовому учету; -кассир. |
| 11. | Хозяйственный отдел | -начальник хозяйственного отдела; -оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; -подсобный рабочий; -рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; -слесарь-сантехник; -уборщик служебных помещений; -электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; -водитель автомобиля. |

Приложение № 5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ГБУЗ "КБ № 3"



Р.В. Резников

(инициалы, фамилия)

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
ГБУЗ "КБ № 3"



Ф.В. Семенов

(инициалы, фамилия)

2020г.

ПЕРЕЧЕНЬ

подразделений и должностей, где предоставлена возможность
приема пищи в течение рабочего времени

| № п/п | Наименование подразделений | Наименование должностей |
|----------|---|--|
| 1. | Общепольничный медицинский персонал | - заместитель главного врача по медицинской части - врач-невролог - врач-терапевт |
| 2. | Организационно- методический кабинет | -заведующий организационно-методическим кабинетом-врач-методист - врач-статистик |
| 3. | Оториноларингологиче ское отделение | - заведующий отделением-врач-оториноларинголог - врач-оториноларинголог - врач-оториноларинголог (для оказания экстренной помощи) - врач-сурдолог-оториноларинголог - врач-сурдолог-оториноларинголог (стационар дневного пребывания) - медицинская сестра диетическая - медицинская сестра палатная - медицинская сестра палатная (стационар дневного пребывания) - старшая медицинская сестра - санитарка - санитарка (стационар дневного пребывания) -младшая медицинская сестра по уходу за больными - сестра-хозяйка |
| 4. | Оториноларингологиче ский кабинет | - врач-оториноларинголог - медицинская сестра - санитарка |
| 5. | Операционный блок | - медицинская сестра перевязочной - операционная медицинская сестра - операционная медицинская сестра (для оказания экстренной помощи) - старшая операционная медицинская сестра - санитарка |

| № п/п | Наименование подразделений | Наименование должностей |
|----------|---|---|
| 6. | Отделение анестезиологии реанимации | -заведующий отделением-врач-анестезиолог- реаниматолог - врач-анестезиолог-реаниматолог - медицинская сестра-анестезист - младшая медицинская сестра по уходу за больными |
| 7. | Приемное отделение | - врач приемного отделения - медицинская сестра приемного отделения - санитарка |
| 8. | Хозяйственный отдел | - водитель автомобиля |

Приложение № 6
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ГБУЗ "КБ № 3"



Р.В. Резников
(инициалы, фамилия)

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
ГБУЗ "КБ № 3"



Ф.В. Семенов
(инициалы, фамилия)
2020г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,
работа в которых дает право на гарантии и компенсации
за работу с вредными условиями труда


| № п/п | Наименование профессии или должности | Доплата в % от оклада (класс условий труда 3.1., 3.2., 3.3., 3.4.) | Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях) (класс условий труда 3.1., 3.2., 3.3., 3.4.) | Продолжитель- ность рабочего времени (часов в неделю) (класс условий труда 3.1., 3.2., 3.3., 3.4.) |
|-------------------------------------|---|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководство | | | | |
| 1. | Главный врач | 4 | - | - |
| Общепольничный медицинский персонал | | | | |
| 2. | Заместитель главного врача по медицинской части | 4 | - | - |
| 3. | Врач-невролог | 4 | - | - |
| 4. | Врач-терапевт | 4 | - | - |
| Оториноларингологическое отделение | | | | |
| 5. | Заведующий отделением-врач — оториноларинголог | 15 | 14 | 36,0 |
| 6. | Врач — оториноларинголог | 15 | 14 | 36,0 |
| 7. | Врач оториноларинголог (для оказания экстренной помощи) | 15 | 14 | 36,0 |
| 8. | Врач-сурдолог- оториноларинголог | 15 | 14 | 36,0 |

| № п/п | Наименование профессии или должности | Доплата в % от оклада (класс условий труда 3.1., 3.2., 3.3., 3.4.) | Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях) (класс условий труда 3.1., 3.2., 3.3., 3.4.) | Продолжитель- ность рабочего времени (часов в неделю) (класс условий труда 3.1., 3.2., 3.3., 3.4.) |
|-------------------|---|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. | Врач-сурдолог – оториноларинголог (стационар дневного пребывания) | 4 | 14 | 36,0 |
| 10. | Старшая медицинская сестра | 15 | - | - |
| 11. | Медицинская сестра палатная | 15 | 14 | 36,0 |
| 12. | Медицинская сестра палатная (стационар дневного пребывания) | 4 | 14 | 36,0 |
| 13. | Медицинская сестра процедурной | 15 | 14 | 36,0 |
| 14. | Младшая медицинская сестра по уходу за больными | 15 | - | - |
| 15. | Сестра-хозяйка | 15 | - | - |
| 16. | Санитарка | 15 | - | - |
| 17. | Санитарка (стационар дневного пребывания) | 4 | - | - |
| Операционный блок | | | | |
| 18. | Старшая операционная медицинская сестра | 15 | 14 | - |
| 19. | Операционная медицинская сестра | 15 | 14 | 36,0 |
| 20. | Операционная медицинская сестра (для оказания экстренной помощи) | 15 | 14 | 36,0 |
| 21. | Медицинская сестра перевязочной | 15 | 14 | 36,0 |

| № п/п | Наименование профессии или должности | Доплата в % от оклада (класс условий труда 3.1., 3.2., 3.3., 3.4.) | Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях) (класс условий труда 3.1., 3.2., 3.3., 3.4.) | Продолжитель- ность рабочего времени (часов в неделю) (класс условий труда 3.1., 3.2., 3.3., 3.4.) |
|-------------------------------------|---|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. | Санитарка | 15 | 14 | 36,0 |
| Отделение анестезиологии-реанимации | | | | |
| 23. | Заведующий отделением-врач- анестезиолог- реаниматолог | 15 | 14 | 36,0 |
| 24. | Врач-анестезиолог- реаниматолог | 15 | 21 | 36,0 |
| 25. | Старшая медицинская сестра | 15 | 14 | 36,0 |
| 26. | Медицинская сестра-анестезист | 15 | 21 | 36,0 |
| 27. | Младшая медицинская сестра по уходу за больными | 15 | 14 | - |
| 28. | Сестра-хозяйка | 15 | - | - |
| Приемное отделение | | | | |
| 29. | Врач приемного отделения | 15 | - | - |
| 30. | Медицинская сестра приемного отделения | 15 | - | - |
| 31. | Санитарка | 15 | - | - |
| Оториноларингологический кабинет | | | | |
| 32. | Врач- оториноларинголог | 15 | - | - |
| 33. | Медицинская сестра | 15 | - | - |
| 34. | Санитарка | 15 | - | - |
| Трансфузиологический кабинет | | | | |
| 35. | Врач-трансфузиолог | 4 | - | - |
| 36. | Медицинская сестра | 4 | - | - |
| 37. | Санитарка | 4 | - | - |
| Регистратура | | | | |
| 38. | Медицинский регистратор | 4 | - | - |

| № п/п | Наименование профессии или должности | Доплата в % от оклада (класс условий труда 3.1., 3.2., 3.3., 3.4.) | Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях) (класс условий труда 3.1., 3.2., 3.3., 3.4.) | Продолжитель- ность рабочего времени (часов в неделю) (класс условий труда 3.1., 3.2., 3.3., 3.4.) |
|---------------------|--|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Хозяйственный отдел | | | | |
| 39. | Водитель автомобиля | 4 | - | - |

Приложение № 7
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета ГБУЗ "КБ № 3"

Р.В. Резников
(инициалы, фамилия)

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
ГБУЗ "КБ № 3"

Ф.В. Семенов
(инициалы, фамилия)
2020г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, с ненормированным рабочим днем,
работа в которых дает право на дополнительный отпуск

| № п/п | Наименование производств, профессий и должностей | Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях) |
|---------------------------------------|--|--|
| Руководство | | |
| 1. | Главный врач | 14 |
| Общепольничный немедицинский персонал | | |
| 2. | Заместитель главного врача по экономическим вопросам | 14 |
| 3. | Ведущий экономист | 14 |
| 4. | Ведущий юрисконсульт | 14 |
| 5. | Ведущий экономист по финансовой работе | 14 |
| 6. | Менеджер | 14 |
| 7. | Ведущий специалист по кадрам | 14 |
| Бухгалтерия | | |
| 8. | Главный бухгалтер | 14 |
| 9. | Бухгалтер по финансовому учету | 14 |
| 10. | Ведущий бухгалтер | 14 |
| 11. | Ведущий бухгалтер по финансовому учету | 14 |
| Хозяйственный отдел | | |
| 12. | Водитель автомобиля | 14 |

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ГБУЗ "КБ № 3"

Р.В. Резников

(инициалы, фамилия)

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
ГБУЗ "КБ № 3"

Ф.В. Семенов

(инициалы, фамилия)

2020г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

| № п/п | Профессия (должность), обоснование | Средства индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (единицы, комплекты) |
|----------|---|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Оториноларингологическое отделение: | | |
| 1.1. | Врач-оториноларинголог, (постановление № 68, прил. № 11, разд. 1, п. 6) Медицинская сестра процедурная (постановление № 68, прил. № 11, разд. 1, п. 3) | Фартук непромокаемый | Дежурный |
| | | Перчатки резиновые | До износа |
| | | При работе кварцевых ламп дополнительно: | |
| | | Очки защитные | До износа |
| 1.2. | Сотрудник (санитарка), эксплуатирующий стерилизаторы медицинские паровые (ОМУ 42-21-35-91, п.6.2.3.) | Диэлектрические перчатки | Дежурные |
| | | Термовлагостойкий фартук | Дежурный |
| | | Рукавицы суконные | Дежурные |
| | | Перчатки вязанные двойные хлопчатобумажные | До износа |
| 2. | Оториноларингологический кабинет: | | |
| 2.1. | Врач-оториноларинголог, (постановление № 68, прил. № 11, разд. 1, п. 6) | Фартук непромокаемый | Дежурный |
| | | Перчатки резиновые | До износа |
| | | При работе кварцевых ламп дополнительно: | |
| | | Очки защитные | До износа |
| 3. | Операционный блок: | | |
| 3.1. | Врач-оториноларинголог, Медицинская сестра перевязочная Операционная медицинская сестра (постановление № 68, прил. № 11, разд. 1, п. 1) | Фартук непромокаемый | Дежурный |
| | | Перчатки резиновые | До износа |

| № п/п | Профессия (должность), обоснование | Средства индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (единицы, комплекты) |
|----------|--|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | При работе с электроинструментом дополнительно: | |
| | | Галоши диэлектрические | Дежурные |
| | | При работе кварцевых ламп дополнительно: | |
| | | Очки защитные | До износа |
| 3.2. | Санитар (ка), занятый (ая) мойкой медицинского инвентаря (постановление № 68, прил. № 11, разд. 1, п. 24) | Фартук непромокаемый | Дежурный |
| | | Перчатки резиновые | До износа |
| | | Галоши резиновые | Дежурные |
| 4. | Хозяйственный отдел: | | |
| 4.1. | Водитель автомобиля (Приложение № 1 к приказу № 357н, п. 2) | Жилет сигнальный 2 класса защиты | 1 шт. |
| | | При работах, связанных с загрязнением: | |
| | | Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | дежурный дежурный |
| | | Перчатки х/б или Перчатки с полимерн. покрытием | 6 пар |
| | | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| 4.2. | Подсобный рабочий (приложение к приказу № 997н, п.21, п. 1 примечания) | Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар |
| | | При наружных работах, для защиты от атмосферных осадков дополнительно: | |
| | | Плащ для защиты от воды | 1 шт. на 2 года |
| | | При выполнении наружных работ зимой дополнительно: | |
| | | Костюм для защиты | 1 шт. на 2,5 года |

| № п/п | Профессия (должность), обоснование | Средства индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (единицы, комплекты) |
|----------|--|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке | |
| 4.3. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (приложение к приказу № 997н, п.135, п. 1 примечания) | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| | | Щиток защитный лицевой или Очки защитные | 1 шт. До износа |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее | 1 шт. До износа |
| | | Работникам, выполняющим работы с риском травмирования ног, дополнительно: | |
| | | Ботинки кожаные с защитным подноском | 1 пара |
| | | При наружных работах, для защиты от атмосферных осадков дополнительно: | |
| | | Плащ для защиты от воды | 1 шт. на 2 года |
| | | При работах на высоте или в зоне возможного падения предметов с высоты, дополнительно: | |
| | | Каска | 1 шт. на 2 года |
| | | При выполнении наружных работ зимой дополнительно: | |
| | | Костюм или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и | 1 шт. на 2,5 года |

| № п/п | Профессия (должность), обоснование | Средства индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (единицы, комплекты) |
|----------|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | механических воздействий на утепляющей прокладке | |
| 4.4. | Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования (приложение к приказу № 997н, п.148, п. 1 примечания) | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском | 1 пара |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| | | Щиток защитный лицевой или Очки защитные | 1 шт. до износа |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее или изолирующее | 1 шт. до износа |
| | | Работникам, выполняющим работы с риском травмирования ног, дополнительно: | |
| | | Ботинки кожаные с защитным подноском | 1 пара |
| | | При наружных работах, для защиты от атмосферных осадков дополнительно: | |
| | | Плащ для защиты от воды | 1 шт. на 2 года |
| | | При выполнении наружных работ зимой дополнительно: | |
| | | Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке | 1 шт. на 2,5 года |

| № п/п | Профессия (должность), обоснование | Средства индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (единицы, комплекты) |
|----------|--|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4.5. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (приложение к приказу № 997н, п.189, п.1 примечания) | <i>При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:</i> | |
| | | Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| | | Перчатки полимерным покрытием или | 12 пар |
| | | Перчатки с точечным покрытием | до износа |
| | | Боты или галоши диэлектрические | дежурные |
| | | Перчатки диэлектрические | дежурные |
| | | Щиток защитный лицевой или | 1 шт. до износа |
| | | Очки защитные | 1 шт. до износа |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее | 1 шт. до износа |
| | | Работникам, выполняющим работы с риском травмирования ног, дополнительно: | |
| | | Ботинки кожаные с защитным подноском | 1 пара |
| | | <i>При выполнении наружных работ зимой дополнительно:</i> | |
| | | Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке | 1 шт. на 2,5 года |
| 4.6. | Слесарь-сантехник (приложение к приказу № 997н, п.148, п. 1 примечания) | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и | 1 шт. |

| № п/п | Профессия (должность), обоснование | Средства индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (единицы, комплекты) |
|----------|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | механических воздействий | |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском или | 1 пара |
| | | Сапоги болотные с защитным подноском | 1 пара |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| | | Щиток защитный лицевой или | 1 шт. до износа |
| | | Очки защитные | 1 шт. до износа |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее или изолирующее | 1 шт. до износа |
| | | Работникам, выполняющим работы с риском травмирования ног, дополнительно: | |
| | | Ботинки кожаные с защитным подноском | 1 пара |
| | | При наружных работах, для защиты от атмосферных осадков дополнительно: | |
| | | Плащ для защиты от воды | 1 шт. на 2 года |
| | | При выполнении наружных работ зимой дополнительно: | |
| | | Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке | 1 шт. на 2,5 года |
| 4.7. | Уборщик служебных помещений (приложение к приказу № 997н, п.171) | Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| | | Перчатки с полимерным | 6 пар |

| № п/п | Профессия (должность), обоснование | Средства индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (единицы, комплекты) |
|----------|------------------------------------|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | покрытием | |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |

Примечание:

1. Позиции перечня 1.1., 2.1. и 2.2. взяты согласно «Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений, производств бактериальных и биологических препаратов, материалов, учебных наглядных пособий по заготовке, выращиванию и обработке медицинских пиявок », утвержденным постановлением Минтруда и социального развития РФ от 29.12.1997г. № 68 (в редакции постановления Минтруда РФ от 17.12.2001г. № 85, Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.03. 2009 г. № 118), приложение № 11.

2. В позиции перечня 1.2. средства индивидуальной защиты работникам стерилизационной, обслуживающих сосуды, работающие под давлением, взяты из Отраслевых методических указаний ОМУ 42-21-35-91 "Стерилизаторы медицинские паровые. Правила эксплуатации и требования безопасности при работе на паровых стерилизаторах".

3. Позиция перечня 3.1. взята согласно Приложению № 1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22 июня 2009 г. № 357н «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам автомобильного транспорта и шоссейных дорог, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

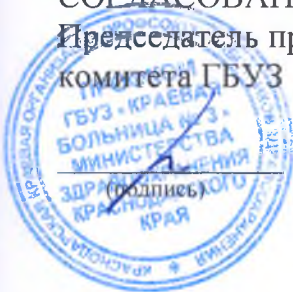
4. Позиции перечня с 3.2. по 3.7. взяты согласно приказу Минтруда России № 997н от 9 декабря 2014 г. "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением".

5. Во втором столбце таблицы, после наименований профессий и должностей, в скобках () указаны пункты соответствующих «Типовых норм...».

Приложение № 9
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ГБУЗ "КБ № 3"



Р.В. Резников
(инициалы, фамилия)

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
ГБУЗ "КБ № 3"



Ф.В. Семенов
(инициалы, фамилия)
2020г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, которым вводится
суммированный учет рабочего времени

| № п/п | Наименование производств, профессий и должностей |
|-------------------------------------|--|
| Операционный блок | |
| 1. | Операционная медицинская сестра |
| 2. | Операционная медицинская сестра (для оказания экстренной помощи) |
| 3. | Санитарка |
| Отделение анестезиологии-реанимации | |
| 4. | Врач-анестезиолог-реаниматолог |
| 5. | Медицинская сестра-анестезист |
| 6. | Младшая медицинская сестра по уходу за больными |

Приложение № 10
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ГБУЗ "КБ № 3"



Р.В. Резников
(инициалы, фамилия)

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
ГБУЗ "КБ № 3"



Ф.В. Семенов
(инициалы, фамилия)
2020г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с
загрязнениями, получающих бесплатно, смывающие и обезвреживающие средства
(приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 №
1122н)

| № п/п | Профессия или должность | Наименование смывающих и обезвреживающих средств | Норма выдачи на 1 месяц (гр., мл.) |
|--|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Руководство: | | | |
| 1. | Главный врач | Мыло или жидкие моющие средства (очищающие) в том числе: Для мытья рук: Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах | 200 г. 250 мл. |
| Общепольнический медицинский персонал: | | | |
| 2. | Заместитель главного врача по медицинской части | Мыло или жидкие моющие средства (очищающие) в том числе: Для мытья рук: Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах | 200 г. 250 мл. |
| 3. | Врач-невролог | | |
| 4. | Врач-терапевт | | |
| Оториноларингологическое отделение: | | | |
| 5. | Заведующий отделением-врач – оториноларинголог | Мыло или жидкие моющие средства (очищающие) в том | |
| 6. | Врач –оториноларинголог | | |

| № п/п | Профессия или должность | Наименование смывающих и обезвреживающих средств | Норма выдачи на 1 месяц (гр., мл.) |
|--------------------------------------|---|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. | Врач оториноларинголог (для оказания экстренной помощи) | числе: Для мытья рук: Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах | 200 г. |
| 8. | Врач-сурдолог-оториноларинголог | | |
| 9. | Врач-сурдолог – оториноларинголог (стационар дневного пребывания) | | 250 мл. |
| 10. | Старшая медицинская сестра | | |
| 11. | Медицинская сестра диетическая | | |
| 12. | Медицинская сестра палатная | | |
| 13. | Медицинская сестра палатная (стационар дневного пребывания) | | |
| 14. | Медицинская сестра процедурной | | |
| 15. | Медицинская сестра | | |
| 16. | Младшая медицинская сестра по уходу за больными | | |
| 17. | Сестра-хозяйка | | |
| 18. | Санитарка | | |
| 19. | Санитарка (стационар дневного пребывания) | | |
| Операционный блок: | | | |
| 20. | Старшая операционная медицинская сестра | Мыло или жидкие моющие средства (очищающие) в том числе: Для мытья рук: Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах | 200 г. |
| 21. | Операционная медицинская сестра | | |
| 22. | Медицинская сестра перевязочной | | 250 мл. |
| 23. | Операционная медицинская сестра (для оказания экстренной помощи) | | |
| 24. | Санитарка | | |
| Отделение анестезиологии-реанимации: | | | |
| 25. | Заведующий отделением-врач-анестезиолог-реаниматолог | Мыло или жидкие моющие средства (очищающие) в том числе: Для мытья рук: Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах | 200 г. |
| 26. | Врач-анестезиолог-реаниматолог | | |
| 27. | Старшая медицинская сестра (ОАР) | | 250 мл. |
| 28. | Медицинская сестра-анестезист | | |
| 29. | Младшая медицинская сестра по уходу за больными | | |
| 30. | Сестра-хозяйка | | |

| № п/п | Профессия или должность | Наименование смывающих и обезвреживающих средств | Норма выдачи на 1 месяц (гр., мл.) |
|-----------------------------------|---|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Приемное отделение: | | | |
| 31. | Врач приемного отделения | Мыло или жидкие моющие средства (очищающие) в том числе: Для мытья рук: Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах | 200 г. 250 мл. |
| 32. | Медицинская сестра приемного отделения | | |
| 33. | Медицинский регистратор | | |
| Трансфузиологический кабинет: | | | |
| 34. | Врач-трансфузиолог | Мыло или жидкие моющие средства (очищающие) в том числе: Для мытья рук: Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах | 200 г. 250 мл. |
| 35. | Медицинская сестра | | |
| 36. | Санитарка | | |
| Оториноларингологический кабинет: | | | |
| 37. | Врач-оториноларинголог | Мыло или жидкие моющие средства (очищающие) в том числе: Для мытья рук: Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах | 200 г. 250 мл. |
| 38. | Медицинская сестра | | |
| 39. | Санитарка | | |
| Регистратура: | | | |
| 40. | Медицинский регистратор | Мыло или жидкие моющие средства (очищающие) в том числе: Для мытья рук: Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих | 200 г. 250 мл. |

| № п/п | Профессия или должность | Наименование сmyвающих и обезвреживающих средств | Норма выдачи на 1 месяц (гр., мл.) |
|--|--|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | устройствах | |
| Организационно-методический кабинет: | | | |
| 41. | Заведующий организационно-методическим кабинетом-врач-методист | Мыло или жидкие моющие средства (очищающие) в том числе: Для мытья рук: Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах | 200 г. 250 мл. |
| 42. | Врач-статистик | | |
| Отдел экономического планирования: | | | |
| 43. | Заместитель главного врача по экономическим вопросам | Мыло или жидкие моющие средства (очищающие) в том числе: Для мытья рук: Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах | 200 г. 250 мл. |
| 44. | Ведущий экономист | | |
| 45. | Ведущий экономист по финансовой работе | | |
| Бухгалтерия: | | | |
| 46. | Главный бухгалтер | Мыло или жидкие моющие средства (очищающие) в том числе: Для мытья рук: Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах | 200 г. 250 мл. |
| 47. | Бухгалтер по финансовому учету | | |
| 48. | Ведущий бухгалтер | | |
| 49. | Ведущий бухгалтер по финансовому учету | | |
| 50. | Кассир | | |
| Общепольничный немедицинский персонал: | | | |
| 51. | Ведущий инженер | Мыло или жидкие моющие средства (очищающие) в том числе: Для мытья рук: Мыло туалетное или жидкие моющие средства | 200 г. 250 мл. |
| 52. | Ведущий специалист по кадрам | | |
| 53. | Ведущий специалист по охране труда | | |
| 54. | Ведущий юристконсульт | | |
| 55. | Специалист гражданской обороны | | |
| 56. | Логопед | | |
| 57. | Менеджер | | |

| № п/п | Профессия или должность | Наименование смывающих и обезвреживающих средств | Норма выдачи на 1 месяц (гр., мл.) |
|----------------------|---|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 58. | Программист | в дозирующих устройствах | |
| 59. | Техник по медицинскому оборудованию | | |
| Хозяйственный отдел: | | | |
| 60. | Начальник хозяйственного отдела | Мыло или жидкие моющие средства (очищающие) в том числе: Для мытья рук: Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах | 200 г. 250 мл. |
| 61. | Водитель автомобиля | | |
| 62. | Оператор электронно- вычислительных и вычислительных машин | | |
| 63. | Подсобный рабочий | | |
| 64. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | | |
| 65. | Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования | | |
| 66. | Слесарь-сантехник | | |
| 67. | Уборщик служебных помещений | | |
| 68. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | | |

Примечание:

1. При выполнении работ, связанных с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями, работникам выдается очищающие кремы, гели и пасты.

2. При выполнении работ, связанных с водой, водными растворами, дезинфицирующими средствами и пр., выдаются регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ГБУЗ "КБ № 3"

Р.В. Резников

(инициалы, фамилия)

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
ГБУЗ "КБ № 3"

Ф.В. Семенов

(инициалы, фамилия)

2020г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах
с вредными условиями труда и имеющих право на бесплатное получение
молока или других равноценных продуктов

| № п/п | Профессия или должность | Норма выдачи или размер компенсации |
|-------------------------------------|--|---|
| Отделение анестезиологии-реанимации | | |
| 1. | Заведующий отделением-врач-анестезиолог-реаниматолог | 0,5 литра молока в смену |
| 2. | Врач-анестезиолог-реаниматолог | 0,5 литра молока в смену |
| 3. | Старшая медицинская сестра | 0,5 литра молока в смену |
| 4. | Медицинская сестра-анестезист | 0,5 литра молока в смену |
| 5. | Младшая медицинская сестра по уходу за больными | 0,5 литра молока в смену |
| Операционный блок | | |
| 6. | Старшая операционная медицинская сестра | 0,5 литра молока в смену |
| 7. | Операционная медицинская сестра | 0,5 литра молока в смену |
| 8. | Операционная медицинская сестра (для оказания экстренной помощи) | 0,5 литра молока в смену |
| 9. | Медицинская сестра перевязочной | 0,5 литра молока в смену |
| 10. | Санитарка | 0,5 литра молока в смену |

Примечание:

В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

Приложение № 12
к коллективному договору



СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета ГБУЗ "КБ № 3"

Р.В. Резников
(инициалы, фамилия)



УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
ГБУЗ "КБ № 3"

Ф.В. Семенов
(инициалы, фамилия)
2020г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников

| № п/п | Профессия или должность | Вредные или опасные производственные факторы, виды работ | Периодичность проведения медосмотров |
|--|--|---|--|
| Руководство: | | | |
| 1. | Главный врач | Работы медицинского персонала лечебно- профилактических учреждений | 1 раз в год |
| Общепольничный медицинский персонал: | | | |
| 2. | Заместитель главного врача по медицинской части; Врач-невролог; Врач-терапевт | Работы медицинского персонала лечебно- профилактических учреждений | 1 раз в год |
| Организационно-методический кабинет: | | | |
| 3. | Заведующий организационно- методическим кабинетом-врач- методист; Врач-статистик. | Работы медицинского персонала лечебно- профилактических учреждений | 1 раз в год |
| Общепольничный немедицинский персонал: | | | |
| 4. | Логопед | Работы медицинского персонала лечебно- профилактических учреждений | 1 раз в год |
| Оториноларингологическое отделение: | | | |
| 5. | Врач (заведующий отделением, оториноларинголог, оториноларинголог (для оказания экстренной помощи), сурдолог- оториноларинголог, сурдолог- оториноларинголог (стационар дневного пребывания)); | Работы медицинского персонала лечебно- профилактических учреждений | 1 раз в год |

| № п/п | Профессия или должность | Вредные или опасные производственные факторы, виды работ | Периодичность проведения медосмотров |
|--------------------------------------|---|--|--|
| | Медицинская сестра (старшая, палатная; процедурной) Младшая медицинская сестра по уходу за больными; Сестра-хозяйка | | |
| | Санитарка | 1. Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений 2. Галогены (хлор) | 1 раз в год 1 раз в 2 года |
| | Санитарка (стерилизационной) | 1. Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений 2. Галогены (хлор) 3. Физ. перегрузки | 1 раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в год |
| | Санитарка (раздача пищи) | 1. Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений 2. Галогены (хлор) 3. Работа на пищеблоке | 1 раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в год |
| Операционный блок: | | | |
| 6. | Старшая операционная медицинская сестра | 1. Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений 2. Физ. перегрузки | 1 раз в год 1 раз в год |
| | Медицинская сестра (операционная, перевязочной) | Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений | 1 раз в год |
| | Санитарка | 1. Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений 2. Галогены (хлор) | 1 раз в год 1 раз в 2 года |
| Отделение анестезиологии-реанимации: | | | |
| 7. | Заведующий отделением-врач-анестезиолог-реаниматолог, Старшая медицинская сестра; сестра-хозяйка | 1. Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений | 1 раз в год |

| № п/п | Профессия или должность | Вредные или опасные производственные факторы, виды работ | Периодичность проведения медосмотров |
|-----------------------------------|--|---|--|
| | Врач-анестезиолог-реаниматолог Медицинская сестра-анестезист; Младшая мед. сестра по уходу за больными. | 1. Работы медицинского персонала лечебно- профилактических учреждений 2. Физ. перегрузки | 1 раз в год 1 раз в год |
| Приемное отделение: | | | |
| 8. | Врач-приемного отделения; Медицинская сестра приемного отделения; Санитарка; Медицинский регистратор | Работы медицинского персонала лечебно- профилактических учреждений | 1 раз в год |
| Трансфузиологический кабинет: | | | |
| 9. | Врач-трансфузиолог Медицинская сестра Санитарка | Работы медицинского персонала лечебно- профилактических учреждений | 1 раз в год |
| Оториноларингологический кабинет: | | | |
| 10. | Врач-оториноларинголог, Медицинская сестра, Санитарка | Работы медицинского персонала лечебно- профилактических учреждений | 1 раз в год |
| Регистратура: | | | |
| 11. | Медицинский регистратор | Работы медицинского персонала лечебно- профилактических учреждений | 1 раз в год |
| Хозяйственный отдел: | | | |
| 12. | Водитель автомобиля | Управление надземными транспортными средствами: Водитель категории «В» | 1 раз в 2 года |
| | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Работы по обслуживанию и ремонту действующих электроустановок с напряжением 42 В и выше | 1 раз в 2 года |
| | Слесарь-сантехник | Работы на водопроводных сооружениях, связанных с подготовкой воды и обслуживанием водопроводных сетей | 1 раз в год |

Приложение №13
к коллективному договору



СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета ГБУЗ "КБ № 3"

Р.В. Резников

(инициалы, фамилия)



УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
ГБУЗ "КБ № 3"

Ф.В. Семенов

(инициалы, фамилия)

2020г.

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом на 2020 – 2021 годы
Государственное бюджетное учреждение здравоохранения "Краевая больница № 3"
министерства здравоохранения Краснодарского края

| № п/п | Содержание мероприятий (работ) | Един ица учета | Кол- во | Стоимость работ (т.руб.) | Срок выполне ния меропри ятий | Ответственный за выполнение мероприятий | Кол-во работников, которым улучшаются условия труда | | Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых работ | |
|----------|--|----------------------|------------|------------------------------------|---|---|---|----------------------|--|------------------|
| | | | | | | | всего | в т.ч. женщ ин | всего | в т.ч. женщин |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1. | Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах в соответствии с действующими нормами | шт. | 50 50 | 15,0 <u>20,0</u> 35,0 | 2020г 2021 г. | Начальник хозяйственного отдела | 85 | 73 | - | - |

| № п/п | Содержание мероприятий (работ) | Един ица учета | Кол- во | Стоимость работ (т.руб.) | Срок выполне ния меропри ятий | Ответственный за выполнение мероприятий | Кол-во работников, которым улучшаются условия труда | | Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых работ | |
|----------|---|----------------------|------------|---------------------------------------|---|--|---|----------------------|--|------------------|
| | | | | | | | всего | в т.ч. женщ ин | всего | в т.ч. женщин |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 2. | Проведение периодических медицинских осмотров сотрудников (Приказ МЗ СР РФ № 302н от 12.04.2011г) | чел. | 74 | 100,0 <u>150,0</u> 250,0 | 2020г 2021 г. | Старшая медицинская сестра | 74 | 55 | - | - |
| 3. | Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) на рабочих местах | РМ | 8 | 16,0 | 2020г | Ведущий специалист по охране труда | 85 | 73 | - | - |
| 4. | Обучение в специализированных учебных центрах, в том числе: | чел. | 10 | 11,7 | | Ведущий специалист по охране труда, руководители структурных подразделений | 10 | 5 | - | - |
| | - оказанию первой помощи пострадавшим на производстве | чел. | 2 | 1,2 <u>1,5</u> 2,7 | 2020г 2021 г. | | - | - | - | - |
| | -руководителей (резервных лиц) всех подразделений по охране труда | чел. | 1 2 | 3,0 <u>6,0</u> 9,0 | 2020г 2021 г. | | - | - | - | - |
| 5. | Обеспечение: - СИЗ и спецодеждой | чел. | 50 | 220,0 <u>280,0</u> 500,0 | 2020г 2021 г. | Менеджер, руководители подразделений | 50 | 40 | - | - |
| | Итого: | | | 812,7 | | | | | - | - |

Примечания:

Содержание мероприятий определяется в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. № 181н.

Конкретный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков определяется работодателем исходя из специфики его деятельности.

Приложение № 14
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ГБУЗ "КБ № 3"



Р.В. Резников
(инициалы, фамилия)

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
ГБУЗ "КБ № 3"



Ф.В. Семенов
(инициалы, фамилия)
2020г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, работа в которых
дает право на льготное пенсионное обеспечение

| № п/п | Код позиции списка 1,2 | Профессия или должность |
|--|---------------------------|---|
| Оториноларингологическое отделение | | |
| 1. | 30-ГДХР | Заведующий отделением-врач-оториноларинголог |
| 2. | 30-ГДХР | Врач – оториноларинголог |
| 3. | 30-ГДХР | Врач – оториноларинголог (для оказания экстренной помощи) |
| 4. | 30-ГД | Врач-сурдолог–оториноларинголог (стационар дневного пребывания) |
| 5. | 30-ГД | Врач-сурдолог-оториноларинголог |
| 6. | 30-ГД | Медицинская сестра палатная |
| 7. | 30-ГД | Медицинская сестра палатная (стационар дневного пребывания) |
| 8. | 30-ГД | Медицинская сестра процедурной |
| 9. | 30-ГД | Старшая медицинская сестра |
| Оториноларингологический кабинет | | |
| 10. | 30-ГД | Врач – оториноларинголог |
| 11. | 30-ГД | Медицинская сестра |
| Трансфузиологический кабинет | | |
| 12. | 30-ГД | Врач - трансфузиолог |
| 13. | 30-ГД | Медицинская сестра |
| Отделение анестезиологии-реанимации | | |
| 14. | 30-ГДХР | Врач-анестезиолог-реаниматолог |
| 15. | 30-ГДХР | Заведующий отделением -врач –анестезиолог-реаниматолог |
| 16. | 30-ГДХР | Медицинская сестра-анестезист |
| 17. | 30-ГДХР | Старшая медицинская сестра |
| Общебольничный медицинский персонал | | |
| 18. | 30-ГД | Врач -невролог |
| 19. | 30-ГД | Врач -терапевт |
| 20. | 30-ГД | Заместитель главного врача по медицинской части |

| № п/п | Код позиции списка 1,2 | Профессия или должность |
|-------------------------------------|---------------------------|---|
| Приемное отделение | | |
| 21. | 30-ГД | Врач приемного отделения |
| 22. | 30-ГД | Медицинская сестра приемного отделения |
| Руководство | | |
| 23. | 30-ГД | Главный врач |
| Организационно-методический кабинет | | |
| 24. | 30-ГД | Заведующий организационно-методическим кабинетом врач-методист |
| Операционный блок | | |
| 25. | 30-ГД | Медицинская сестра перевязочной |
| 26. | 30-ГДХР | Операционная медицинская сестра |
| 27. | 30-ГДХР | Операционная медицинская сестра (для оказания экстренной помощи) |
| 28. | 30-ГДХР | Старшая операционная медицинская сестра |

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ГБУЗ "КБ № 3"Р.В. Резников

(подпись)

(инициалы, фамилия)

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
ГБУЗ "КБ № 3"Ф.В. Семенов

(подпись)

(инициалы, фамилия)

2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения "Краевая больница № 3" министерства здравоохранения Краснодарского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения "Краевая больница № 3" министерства здравоохранения Краснодарского края (далее-ГБУЗ "КБ № 3") разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами Российской Федерации, иным законодательством Российской Федерации и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников.

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих у Работодателя трудовую деятельность на основании заключенных с ним трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде, за исключением лица, занимающего должность главного врача, премирование которого осуществляется по целевым показателям и критериям оценки эффективности его деятельности, утвержденных отдельным положением.

1.3. Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерской, статистической отчетности и оперативного учета.

1.4. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя в смысле, придаваемом настоящим Положением, должностной оклад, надбавки и доплаты к нему.

1.5. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников ГБУЗ «КБ № 3» за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

2. Виды премий

2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

2.2. Текущее премирование работников ГБУЗ «КБ № 3» осуществляется по

итогах работы за месяц в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

2.3. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении всех работников ГБУЗ «КБ № 3»:

2.3.1. По итогам работы за квартал, год;

2.3.2. В связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

2.3.3. За повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы;

2.3.4. В случаях, предусмотренных пунктом 2.4. настоящего Положения.

2.4. Премии могут выплачиваться: за высокие достижения в труде, совмещение профессий, разработку и внедрение мероприятий направленных на улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок и т.п.

2.5. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

3. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

3.1. Премирование работников организации производится на основании приказа главного врача ГБУЗ «КБ № 3» по представлению руководителей подразделений.

3.2. Главный врач учреждения имеет право вносить мотивированные изменения и дополнения в представленные для утверждения списки, как по составу, так и по размеру премий с учетом мнения профсоюзного комитета работников.

3.2. Текущие премии начисляются работникам по результатам работы подразделения в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

3.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.4. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательстве РФ, руководитель структурного подразделения организации представляет главному врачу служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника текущей премии.

3.5. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа (распоряжения) главного врача учреждения с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

3.6. Единовременное (разовое) премирование, предусмотренное п.2.4. настоящего Положения, осуществляется по факту выполнения соответствующих работ.

3.7. Основанием издания приказа о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных п.2.4. настоящего Положения, является мотивированная докладная записка руководителя подразделения.

3.8. Работникам, отработавшим в учреждении неполный календарный год,

премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению главного врача.

3.9. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

3.10. Выплата текущих премий не производится в случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- нарушение установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами организации;
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации учреждения;
- наличие претензий, жалоб со стороны пациентов
- совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

3.11. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

4. Заключительные положения

4.1. Премирование работников учреждения осуществляется при наличии экономии фонда заработной платы, которая может быть израсходована на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности учреждения, за счет средств обязательного медицинского страхования, и за счет средств чистой прибыли, полученной от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Приложение № 16
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ГБУЗ "КБ № 3"



Р.В. Резников
(инициалы, фамилия)

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
ГБУЗ "КБ № 3"



Ф.В. Семенов
(инициалы, фамилия)
2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении средств ОМС государственного бюджетного учреждения
здравоохранения "Краевая больница № 3" министерства здравоохранения
Краснодарского края на 2020 год

Настоящее Положение вводится в целях повышения контроля за рациональным использованием средств, полученных из территориального фонда ОМС и страховых медицинских организаций, а также в целях прямой зависимости оплаты труда от качества и результатов работы.

Средства, получаемые из территориального фонда ОМС и страховых медицинских организаций, используются по следующим направлениям:

- | | |
|----------------------------------|----------|
| - заработная плата | - 48,8%; |
| - начисления на заработную плату | - 14,7%; |
| - медикаменты | - 14,6%; |
| - мягкий инвентарь | - 0,7%; |
| - питание | - 4,5%; |
| - прочие материальные затраты | - 16,7%. |

До пятого числа, следующего за отчетным месяцем, выставляются счета за оказанную бесплатную медицинскую помощь по программе государственных гарантий по страховым компаниям работающим в системе ОМС.

Отказанные в оплате счета, после полученного письменного подтверждения, снимаются с дохода в следующем за отчетным месяце.

Полученный доход распределяется согласно Тарифного соглашения в сфере обязательного медицинского страхования на территории Краснодарского края заключенного в соответствии с Федеральным законом от 29 ноября 2010 года №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» между министерством здравоохранения Краснодарского края и Территориальным фондом обязательного медицинского страхования Краснодарского края.

При решении вопроса о распределении дополнительного ФОТ исходить из следующих показателей:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной

деятельностью учреждения;

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

Приложение № 17
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ГБУЗ "КБ № 3"



Р.В. Резников
(инициалы, фамилия)

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
ГБУЗ "КБ № 3"



Ф.В. Семенов
(инициалы, фамилия)
2020г.

ПЛАН-ГРАФИК

последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации:
в том числе с вредными условиями труда

102

62

| № п/п | Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения) | Количество рабочих мест | Сроки проведения специальной оценки условий труда |
|----------|---|-------------------------------|---|
| 1. | Руководство: Главный врач | 1 1 | август 2023г. |
| 2. | Общепольничный медицинский персонал: Заместитель главного врача по медицинской части; Врач-невролог; Врач-терапевт | 3 3 | август 2023г. |
| 3. | Общепольничный немедицинский персонал: Ведущий специалист по кадрам | 9 1 | апрель 2022г. |
| | Ведущий инженер; Ведущий специалист по охране труда; Ведущий юрисконсульт; Логопед; Менеджер (2 р.м.); Программист; Техник по медицинскому оборудованию | 8 | август 2023г. |
| 4. | Оториноларингологического отделение | 28 | август 2023г. |
| 5. | Операционный блок: Старшая операционная медицинская сестра | 11 1 | апрель 2022г. |
| | Медицинская сестра перевязочной; Операционная медицинская сестра (3 р.м.); Операционная медицинская сестра (для оказания экстренной помощи); Санитарка (5 р.м.) | 10 | август 2023г. |

| № п/п | Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения) | Количество рабочих мест | Сроки проведения специальной оценки условий труда |
|----------|--|-------------------------------|---|
| 6. | Отделение анестезиологии-реанимации: | 9 | |
| | Врач-анестезиолог-реаниматолог (4 р.м.); Младшая мед. сестра по уходу за больными | 7 | апрель 2022г. |
| | Медицинская сестра-анестезист (2 р.м.) | 2 | сентябрь 2022г. |
| 7. | Приемное отделение: | 4 | |
| | Врач приемного отделения; Медицинская сестра приемного отделения; Санитарка | 4 | август 2023г. |
| 8. | Трансфузиологический кабинет: | 3 | |
| | Врач-трансфузиолог; Медицинская сестра; Санитарка | 3 | август 2023г. |
| 9. | Организационно-методический кабинет: | 2 | |
| | Заведующий организационно-методическим кабинетом- врач-методист; Врач-статистик | 2 | август 2023г. |
| 10. | Отдел экономического планирования: | 3 | |
| | Заместитель главного врача по экономическим вопросам; Ведущий экономист; Ведущий экономист по финансовой работе | 3 | август 2023г. |
| 11. | Бухгалтерия: | 5 | |
| | Главный бухгалтер; Бухгалтер по финансовому учету; Ведущий бухгалтер; Ведущий бухгалтер по финансовому учету | 4 | сентябрь 2022г. |
| | Кассир | 1 | август 2023г. |
| | | | |
| 12. | Хозяйственный отдел: | 11 | |
| | Начальник хозяйственного отдела; Водитель автомобиля; Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; Подсобный рабочий; Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; | 11 | август 2023г. |

| № п/п | Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения) | Количество рабочих мест | Сроки проведения специальной оценки условий труда |
|----------|---|-------------------------------|---|
| | Слесарь-сантехник; Уборщик служебных помещений (в день); Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | | |
| 13. | Итого, в том числе: | 89 | |
| | | 9 | апрель 2022г. |
| | | 6 | сентябрь 2022г. |
| | | 74 | август 2023г. |

График составил:
Ведущий специалист по охране труда



И.Е. Хасанова

Приложение №18
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ГБУЗ "КБ № 3"



Р.В. Резников

(подпись)

(инициалы, фамилия)

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
ГБУЗ "КБ № 3"



Ф.В. Семенов

(инициалы, фамилия)

2020г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей
(согласно приложению № 2 к приказу Минздрав СССР от 29 января 1988 г. № 65)

| № п/п | Профессии и должности | Наименование санитарно- гигиенических предметов | Коли- чество | Срок носки (в месяцах) |
|----------|--|--|---|--|
| 1. | Медицинский персонал: Врачебный персонал Логопед Средний медицинский персонал Младший медицинский персонал Сестра-хозяйка (№1) | Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце Щетка для мытья рук Примечание: среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдать: платье хлопчатобумажное, фартук хлопчатобумажный. Тапочки (при дежурствах в стационарах, а также при работе в стерильных боксах) При работе в операционных, перевязочных комнатах дополнительно: Платье хлопчатобумажное (для женщин) Рубашка и брюки хлопчатобумажные (для мужчин) Чулки (носки) хлопчатобумажные белые Бахилы | 4 4 4 1 4 4 1 3 3 3 3 | 24 24 24 Дежурная 24 24 12 24 24 12 дежурные |
| 2. | Работники кухни: 2.1. Медицинская сестра диетическая (№ 11) | Халат х/б Колпак или косынка х/б Тапочки | 3 3 1 | 24 24 8 |

Примечание:

В скобках () указаны № пунктов приложения № 2 «Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения» к Приказу Минздрава СССР от 29.01.1988г. № 65.

СОДЕРЖАНИЕ:

| № п/п | Наименования | стр. |
|---------------|--|------|
| | Коллективный договор | |
| РАЗДЕЛ I. | Общие положения | 2 |
| РАЗДЕЛ II. | Трудовые отношения и трудовой договор | 5 |
| РАЗДЕЛ III. | Рабочее время | 9 |
| РАЗДЕЛ IV. | Время отдыха | 17 |
| РАЗДЕЛ V. | Оплата труда. Гарантии и компенсации | 24 |
| РАЗДЕЛ VI. | Охрана труда и здоровья | 37 |
| РАЗДЕЛ VII. | Пожарная безопасность | 43 |
| РАЗДЕЛ VIII. | Гарантии в области занятости | 45 |
| РАЗДЕЛ IX. | Гарантии и компенсации для работников | 48 |
| РАЗДЕЛ X. | Социальная защита молодежи | 50 |
| РАЗДЕЛ XI. | Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза | 51 |
| РАЗДЕЛ XII. | Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор | 53 |
| РАЗДЕЛ XIII. | Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях | 53 |
| РАЗДЕЛ XIV. | Заключительные положения | 54 |
| Приложение №1 | Приложения к коллективному договору Перечень отделений и должностей, по которым производится дополнительная оплата за работу в ночное время в размере 20% часовой ставки за каждый час | 55 |
| Приложение №2 | Перечень лиц, имеющих право на выплату стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения | 56 |
| Приложение №3 | Перечень должностей и профессий, по которым производится дополнительная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные | 57 |
| Приложение №4 | Перечень должностей, имеющих право на замену в период ежегодного оплачиваемого отпуска | 58 |
| Приложение №5 | Перечень подразделений и должностей, где предоставлена возможность приема пищи в течение рабочей смены | 60 |
| Приложение №6 | Перечень профессий и должностей работников, работа в которых дает право на гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда | 62 |
| Приложение №7 | Перечень профессий и должностей, с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право на дополнительный отпуск | 66 |
| Приложение №8 | Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты | 67 |

| № п/п | Наименования | стр. |
|----------------|---|------|
| Приложение №9 | Перечень профессий и должностей, которым вводится суммированный учет рабочего времени | 74 |
| Приложение №10 | Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями, получающих бесплатно, смывающие и обезвреживающие средства | 75 |
| Приложение №11 | Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда и имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных продуктов | 80 |
| Приложение №12 | Перечень профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников | 81 |
| Приложение №13 | Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом на 2020-2021 год | 84 |
| Приложение №14 | Перечень профессий и должностей работников, работа в которых даст право на льготное пенсионное обеспечение | 86 |
| Приложение №15 | Положение о премировании работников | 88 |
| Приложение №16 | Положение о распределении средств ОМС | 91 |
| Приложение №17 | План-график последующей специальной оценки условий труда | 93 |
| Приложение №18 | Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей | 96 |
| СОДЕРЖАНИЕ | | 97 |

В документе прошито,
пронумеровано и скреплено печатью
98 листов.

Семенов Ф.В.

(ФИО руководителя)

(подпись)

Резников Р.В.

(ФИО представителя работников)

(подпись)

