

Краснодарская краевая
организация профсоюза
работников здравоохранения
Российской Федерации

Председатель

 А.А. Ключанов



«18» августа 2019 г. № 1

Министерство здравоохранения
Краснодарского края

Министр


Е.Ф. Филиппов

«18» августа 2019 г. № 1



**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
НА 2020 – 2022 ГОДЫ**

Министерство труда и социального развития Краснодарского края
Уведомительная регистрация соглашения
Дата <u>18.12.2019</u> № <u>6</u>
Ведомственный <u>И.В. Федорин</u> полномочный представитель, заместитель М.О.

Краснодарская краевая
организация профсоюза
работников здравоохранения
Российской Федерации

Министерство здравоохранения
Краснодарского края

Председатель



А.А. Клочанов

19.06.2020 2020 г.



Е.Ф. Филиппов

19.06.2020 2020 г.

**ИЗМЕНЕНИЯ К
ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ
на 2020 – 2022 годы**

Министерство труда и социального развития
Краснодарского края
Удостоверительная регистрация *уменьшил*
Дата 19.06.2020 № 6
Сек. коллегия *Ф.И.О.*
Инициалы должности, подпись, Ф.И.О.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) разработано в целях учета и согласования интересов работников и работодателей и заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации», законами Российской Федерации от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», законом Краснодарского края от 30 июня 1997 года № 90-КЗ «Об охране здоровья населения Краснодарского края», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Краснодарским краевым трехсторонним Соглашением между Краснодарским краевым объединением организаций профсоюзов, Краснодарским краевым (региональным) объединением работодателей «Федерация объединений работодателей Кубани» и администрацией Краснодарского края, другими законодательными и нормативными актами Российской Федерации, международными договорами, направленными на обеспечение защиты социально-трудовых интересов работников здравоохранения.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники в лице их представителя Краснодарской краевой организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации,

работодатели в лице их представителя министерства здравоохранения Краснодарского края.

1.3. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, содержащим обязательства по установлению условий оплаты труда, занятости и социально-трудовых гарантий между работниками и работодателями государственных унитарных предприятий, государственных учреждений здравоохранения, государственных образовательных учреждений, координацию и регулирование деятельности которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, и распространяется на всех работников указанных учреждений и предприятий, имеющих первичные профсоюзные организации, состоящие на профсоюзном учете в Краснодарской краевой организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее – Организации).

Соглашение не ограничивает права руководителей Организаций в предоставлении дополнительных социально-экономических гарантий, определенных коллективными договорами, при наличии собственных средств на эти цели.

1.4. Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства.

Нормы (условия), включенные в Соглашение, являются обязательными к применению при заключении в Организациях коллективных договоров и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективные договоры и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, Организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, требующие учета мотивированного мнения представительного органа работников, принимаются в Организациях по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.5. Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством.

1.6. Представители сторон Соглашения оказывают содействие руководителям Организаций и выборным профсоюзным органам в заключение коллективных договоров.

В комиссию для ведения коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров могут включаться представители вышестоящего профоргана.

1.7. Стороны договорились, что при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штата и численности работников), охраны труда и др. интересы работников Организаций, являющихся членами данного Профсоюза, представляют только Краснодарская краевая организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, территориальные и первичные организации Краснодарской краевой организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

1.8. Министерство здравоохранения Краснодарского края и руководители Организаций участвуют в реализации трудового законодательства Российской Федерации, в том числе в части обязательности разработки и заключения коллективных договоров, а также контролируют ход их выполнения.

1.9. Краснодарская краевая организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации:

- обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих экономические права и профессиональные интересы работников в области оплаты труда и социально-трудовые гарантии;

- осуществляет анализ коллективных договоров и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Организаций в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

1.10. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2020 года и действует до 31 декабря 2022 года.¹

Коллективные переговоры о заключении нового Соглашения будут начаты не позднее 1 августа 2022 года.

1.11. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и уточнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения.

1.12. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Руководители Организаций, по вине которых нарушаются или не выполняются обязательства, предусмотренные Соглашением, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.13. В период действия Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов), и осуществляют действия, препятствующие возникновению забастовки в период действия Соглашения при условии его выполнения.

1.14. В случае проведения реорганизации сторон Соглашения, принятые сторонами обязательства, переходят к их правопреемникам.

В случаях изменения наименования Сторон, а также расторжения трудового договора с руководителями, подписавшими Соглашение, Соглашение сохраняет свое действие.

1.15. Министерство здравоохранения Краснодарского края направляет данное Соглашение и изменения к нему руководителям Организаций,

¹ Изменения, внесённые в подпункты 3.3.7, 4.1.1, 5.1.4, пункт 8.2, подпункт 11.1.10, вступили в силу 18 июня 2020 г. и распространяются на правоотношения с 1 марта 2020 г.

Краснодарская краевая организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации – руководителям территориальных и первичных профсоюзных организаций в месячный срок после подписания.

Министерство здравоохранения Краснодарского края размещает текст данного Соглашения на своем сайте в двухнедельный срок после его подписания.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Краснодарским краевым трехсторонним Соглашением между Краснодарским краевым объединением организаций профсоюзов, Краснодарским краевым (региональным) объединением работодателей «Федерация объединений работодателей Кубани» и администрацией Краснодарского края, настоящим Соглашением, коллективными договорами и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, Организаций.

2.1.2. Руководители Организаций обязуются оформлять с работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства.

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

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

2.1.3. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», а форма трудового договора должна соответствовать примерной форме трудового договора с работником государственного учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

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

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

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

По конкретным должностям врачей и среднего медицинского персонала государственных учреждений здравоохранения городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток, за исключением категорий работников, указанных в абзацах втором и третьем данного пункта Соглашения, продолжительность работы по совместительству может быть разрешена министерством здравоохранения Краснодарского края в пределах месячной нормы рабочего времени (статья 282 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2003 года № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», статья 42 закона Краснодарского края от 30 июня 1997 года № 90-КЗ «Об охране здоровья населения Краснодарского края» с изменениями, внесёнными законом от 5 апреля 2019 года № 4008-КЗ).

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

своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора в письменной форме.

2.1.6. Работодатели не допускают необоснованный отказ в приеме на работу граждан, достигших предпенсионного возраста.

2.1.7. Заемный труд в Организациях запрещен.

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

3. Оплата труда

3.1. Стороны в установленном порядке и в пределах своей компетенции:

3.1.1. Готовят предложения в администрацию Краснодарского края, Законодательное собрание Краснодарского края о выделении бюджетных средств на обеспечение стабильного функционирования Организаций, в том числе на оплату труда.

3.1.2. Осуществляют контроль по установлению работникам Организаций заработной платы не ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3.2. Министерство здравоохранения Краснодарского края обязуется:

3.2.1. Обеспечить финансирование на выплату заработной платы работникам Организаций, установленную в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

Для определения расходов на оплату труда учитывать размер среднемесячной заработной платы на 1 штатную должность не ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного с учётом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 года № 17-П.

3.2.2. Предусматривать средства на выплату компенсационного характера за специфику работы педагогическим работникам государственных образовательных учреждений в размере 15 процентов оклада (должностного оклада, ставки).

3.2.3. Предусматривать средства на выплату компенсационного характера специалистам Организаций или их структурных подразделений (в том числе руководителям Организаций и их заместителям, главной медицинской сестре (главной акушерке, главному фельдшеру), главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера, руководителям структурных подразделений и их заместителям), работающим в сельской местности, в размере 25 процентов к должностным окладам, ставкам заработной платы.

3.2.4. Предусматривать средства на выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени с учётом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П – наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере

двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда работников учреждения и трудовым договором работника.

3.2.5. Предусматривать средства на выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационной категории:

- для специалистов со средним и высшим медицинским и фармацевтическим образованием в размерах и порядке, определенных приложением № 4 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края»;

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

- для специалистов, занимающих должности специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием (раздел 1.3 Номенклатуры, утверждённой приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 декабря 2012 года № 1183н), – квалификационную категорию, соответствующую занимаемой должности;

- для логопедов и педагогических работников государственных учреждений здравоохранения – квалификационную категорию, соответствующую занимаемой должности;

- для педагогических работников государственных образовательных учреждений:

- а) преподавателям – квалификационную категорию независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

- б) по должностям педагогических работников, по которым применяется наименование «старший» – независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- в) педагогическим работникам за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, учитывать имеющуюся квалификационную категорию в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель; педагог-организатор; преподаватель; социальный педагог
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя- организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	Руководитель физического воспитания

3.2.6. Предусматривать средства на выплаты стимулирующего характера за наличие ученой степени, почетных званий, выслуги лет в размерах и порядке, определенных:

- для работников государственных учреждений здравоохранения – приложениями № 5 – № 6 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края»;

- для работников государственных образовательных учреждений – разделом 3 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края».

3.2.7. Для определения расходов на оплату труда учитывать выплаты стимулирующего характера:

а) в размере до 200 процентов минимального должностного оклада по квалификационным уровням медицинским работникам ГБУЗ «Детская краевая клиническая больница» министерства здравоохранения Краснодарского края (за исключением структурного подразделения «Перинатальный центр»);

б) в размере до 125 процентов минимального должностного оклада (оклада) по квалификационным уровням работникам фтизиатрической службы государственных учреждений здравоохранения;

в) в размере до 100 процентов минимального должностного оклада (оклада) по квалификационным уровням:

- работникам ГБУЗ «Научно-исследовательский институт – Краевая клиническая больница № 1 имени профессора С.В. Очаповского» министерства здравоохранения Краснодарского края;

- медицинским работникам Перинатального центра ГБУЗ «Детская краевая клиническая больница» министерства здравоохранения Краснодарского края;

- прочему персоналу ГБУЗ «Детская краевая клиническая больница» министерства здравоохранения Краснодарского края;

- работникам ГБУЗ «Клинический онкологический диспансер № 1» министерства здравоохранения Краснодарского края;

- работникам ГБУЗ «Краевая клиническая больница № 2» министерства здравоохранения Краснодарского края;

- работникам стационара ГБУЗ «Клиническая больница скорой медицинской помощи города Краснодара» министерства здравоохранения Краснодарского края;

- врачам ГБУЗ «Краевой клинический госпиталь для ветеранов войн им. профессора В.К. Красовитова» министерства здравоохранения Краснодарского края;

- врачам станций переливания крови;

г) в размере до 50 процентов минимального должностного оклада (оклада) по квалификационным уровням:

- работникам психиатрической службы государственных учреждений здравоохранения;

- медицинским работникам инфекционной службы государственных учреждений здравоохранения;

- медицинским работникам Центров здоровья;

д) отдельным категориям работников государственных учреждений здравоохранения в размерах и в порядке, утверждённых постановлением 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»;

- врачам-педиатрам и среднему медицинскому персоналу отделений организации медицинской помощи несовершеннолетним в образовательных организациях (осуществляющим медицинскую помощь несовершеннолетним в образовательных организациях); врачам-педиатрам и среднему медицинскому персоналу врачебных и фельдшерских здравпунктов, которые оказывают медицинскую помощь несовершеннолетним в образовательных организациях (включая должности заведующих здравпунктом), государственных учреждений здравоохранения, не имеющих в своей структуре отделения организации медицинской помощи несовершеннолетним в образовательных организациях, в размере 3000 рублей на каждую штатную должность, а при наличии в штатном расписании менее одной ставки – в пропорциональном отношении.

3.2.8. В целях поощрения работников за выполненную работу предусматривать средства на выплаты стимулирующего характера в рамках «эффективного контракта»:

- а) отдельным категориям работников, определённых Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» для обеспечения выполнения целевых показателей заработной платы;

- б) работникам, не определённым Указами Президента Российской Федерации, для сохранения среднего уровня заработной платы не ниже предыдущего года при условии сохранения объёма работы.

3.2.9. Предоставлять Краснодарской краевой организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации по её запросам информацию о численности и составе работников; размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы; объеме задолженности по выплате заработной платы,

командировочным расходам, компенсационным выплатам на возмещение расходов по оплате жилья, отопления и освещения отдельным категориям граждан, работающим и проживающим в сельских населенных пунктах или посёлках городского типа; показателях по условиям и охране труда; планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников; о принятых решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

3.3. Руководители Организаций обязуются:

3.3.1. Разрабатывать Положения об оплате труда работников Организации, в которых предусматривать фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников данной организации, сформированные по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не менее минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусматриваемых положениями об оплате труда работников, утверждаемыми постановлениями главы администрации (губернатора) 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.

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

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

3.3.3. Решения, касающиеся установления условий оплаты труда (размеры окладов (должностных окладов, ставок), виды и размеры выплат компенсационного характера, формы и размеры материального поощрения,

нормы труда и т.д.), принимать по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

3.3.4. 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», производить доплату компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы работника в случаях, когда заработная плата 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, установленная в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 3 февраля 2012 года № 89);
- доплата до минимального размера оплаты труда (статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установленная доплата компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы в

календарном месяце, предшествующем месяцу введения новых или изменения условий оплаты труда.

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

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

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

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

- выплаты по родовым сертификатам;

- выплаты за качество выполняемых работ, ранее производимые в рамках национального проекта «Здоровье» (медицинские работники участковой службы, скорой медицинской помощи, фельдшерско-акушерских пунктов);

- выплаты по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи, за интенсивность и высокие результаты работы, персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работника, премиальные выплаты по итогам работы;

- выплаты за оказание платных медицинских услуг;

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

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

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

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

3.3.5. 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 (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и в др. случаях);

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера и определения их размеров на основании показателей и критериев, установленных в Организации.

3.3.6. Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, применять повременную форму оплаты труда за фактически отработанные часы в календарном месяце, исходя из часовой ставки.

По окончании учетного периода (календарного месяца) оплачивать дополнительно в соответствии с действующим законодательством и подпунктом 3.3.12 пункта 3.3 данного раздела Соглашения часы работы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период (календарный месяц), на основании табеля учета использования рабочего времени, докладных записок руководителей структурных подразделений и приказа руководителя.

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

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

- для медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита

человека, – приложением № 3 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края»;

- для работников государственных образовательных учреждений – разделом 4 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

- для других работников Организаций – коллективным договором и локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с представительным органом работников, но не ниже минимального размера, установленного федеральным законом.

На момент заключения Соглашения минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада, должностного оклада), установленной за работу с нормальными условиями труда.

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

Устанавливать конкретный размер выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, коллективным договором либо локальным нормативным актом по согласованию с представительным органом работников Организации.

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

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

Устанавливать выплату компенсационного характера в размере 15 процентов должностного оклада без проведения специальной оценки условий труда на вновь организованных рабочих местах в перепрофилированных медицинских организациях и их структурных подразделениях медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19.

(абзац десятый подпункта 3.3.7. в редакции от 18.06.2020 г.)

3.3.8. Устанавливать специалистам (в том числе руководителям Организаций и их заместителям, главной медицинской сестре (главной акушерке, главному фельдшеру), главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера, руководителям структурных подразделений и их заместителям) Организаций или их структурных подразделений, работающим в сельской местности, выплату компенсационного характера в размере 25 процентов к должностным окладам, ставкам заработной платы.

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

- для работников государственных учреждений здравоохранения в соответствии с пунктом 4.5 раздела 4 «Порядок и условия установления

выплат компенсационного характера» 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»;

- для работников государственных образовательных учреждений в размере не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада или должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры выплаты компенсационного характера за работу в ночное время устанавливать коллективным договором либо локальным нормативным актом по согласованию с представительным органом работников Организации.

3.3.10. Устанавливать выплату компенсационного характера за специфику работы педагогическим работникам государственных образовательных учреждений в размере 15 процентов оклада (должностного оклада, ставки).

3.3.11. Устанавливать размер выплаты компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в коллективном договоре или локальном нормативном акте по согласованию с представительным органом работников не менее чем в двойном 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.

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 работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации), если работник в выходной или нерабочий праздничный день выполнял дополнительную работу.

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

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

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

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

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

3.3.12. Устанавливать размер выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу в коллективном договоре или локальном нормативном акте по согласованию с представительным органом работников:

- 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).

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) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации), если работник выполнял дополнительную работу и в сверхурочное время.

3.3.13. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (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 статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктом 3.3.11 пункта 3.3 данного раздела Соглашения.

3.3.14. При исчислении заработной платы часовую ставку рассчитывать:

- для работников государственных учреждений здравоохранения путем деления установленного работнику размера оклада (должностного оклада) на норму рабочего времени календарного месяца, исчисленную по расчетному графику пятидневной рабочей недели с выходными днями в субботу и воскресенье с учетом установленной нормативными правовыми актами продолжительности рабочей недели по данной должности;
- для работников государственных образовательных учреждений в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края».

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

- для специалистов со средним и высшим медицинским и фармацевтическим образованием – порядок, определенный приложением № 4 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края»;

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

- для специалистов, занимающих должности специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием (раздел 1.3 Номенклатуры, утверждённой приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 декабря 2012 года № 1183н), – квалификационную категорию, соответствующую занимаемой должности работника;

- для логопедов и педагогических работников государственных учреждений здравоохранения – квалификационную категорию, соответствующую занимаемой должности работника;

- для педагогических работников государственных образовательных учреждений:

а) преподавателям – квалификационную категорию независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

б) по должностям педагогических работников, по которым применяется наименование «старший» – независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

в) педагогическим работникам за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, учитывать имеющуюся квалификационную категорию в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель; педагог-организатор; преподаватель; социальный педагог
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

1	2
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	Руководитель физического воспитания

Размеры надбавки за наличие квалификационной категории устанавливать в коллективном договоре или локальном нормативном акте, но не менее рекомендуемых размеров, определенных:

- для государственных учреждений здравоохранения – приложением № 4 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края»;

- для государственных образовательных учреждений – пунктом 3.2 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края».

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 Соглашения.

3.3.16. Устанавливать работникам Организаций выплаты стимулирующего характера за наличие ученой степени, почетных званий, выслуги лет в размерах и порядке, определенных:

- для работников государственных учреждений здравоохранения – приложениями № 5 – 6 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края», коллективными договорами и локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с представительным органом работников;

- для работников государственных образовательных учреждений – разделом 3 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края» коллективными договорами и локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с представительным органом работников;

- для работников других Организаций – коллективным договором и локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с представительным органом работников.

Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам Организаций, 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.

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

- при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня издания приказа аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки 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.

3.3.18. Устанавливать работникам в целях поощрения за выполненную работу с учетом обеспечения Организации финансовыми средствами 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.

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

3.3.19. Сохранять установленный в Организации порядок определения размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы для работников ниже перечисленных государственных учреждений здравоохранения и структурных подразделений:

а) в размере до 200 процентов должностного оклада медицинским работникам ГБУЗ «Детская краевая клиническая больница» министерства здравоохранения Краснодарского края (за исключением структурного подразделения «Перинатальный центр»);

б) в размере до 125 процентов должностного оклада (оклада):

- работникам фтизиатрической службы государственных учреждений здравоохранения;

в) в размере до 100 процентов должностного оклада (оклада):

- работникам ГБУЗ «Научно-исследовательский институт – Краевая клиническая больница № 1 имени профессора С.В. Очаповского» министерства здравоохранения Краснодарского края;

- работникам ГБУЗ «Клинический онкологический диспансер № 1» министерства здравоохранения Краснодарского края;

- работникам ГБУЗ «Краевая клиническая больница № 2» министерства здравоохранения Краснодарского края;

- работникам стационара ГБУЗ «Клиническая больница скорой медицинской помощи города Краснодара» министерства здравоохранения Краснодарского края;

- врачам ГБУЗ «Краевой клинический госпиталь для ветеранов войн им. профессора В.К. Красовитова» министерства здравоохранения Краснодарского края;

- врачам станций переливания крови;

г) в размере до 50 процентов должностного оклада (оклада):

- работникам психиатрической службы государственных учреждений здравоохранения;

- медицинским работникам инфекционной службы государственных учреждений здравоохранения;

- медицинским работникам Центров здоровья.

В случае снижения ранее установленного размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы средства направлять на повышение должностных окладов (окладов) работников.

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

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

Функции комиссии:

- оценивает выполнение работниками структурного подразделения показателей эффективности;

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

- знакомит под роспись работников с оценкой их работы.

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

Функции комиссии:

- распределяет стимулирующие выплаты по структурным подразделениям и по общебольничному персоналу;

- определяет размер стимулирующей выплаты заместителям главного врача, заведующим отделениями, работникам, не входящим в структурные подразделения;

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

- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат.

3.3.21. Учитывать при разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах стимулирующего характера и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3.3.22. Устанавливать выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников государственных учреждений здравоохранения в размерах и в порядке, утверждённых постановлением 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».

Устанавливать выплаты стимулирующего характера врачам-педиатрам и среднему медицинскому персоналу отделений организации медицинской помощи несовершеннолетним в образовательных организациях (осуществляющим медицинскую помощь несовершеннолетним в образовательных организациях) в размере 3000 рублей при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) независимо от суммы начисленной заработной платы, при занятии штатной должности не в полном объеме (0,25; 0,5 или 0,75 ставки) – в пропорциональном отношении соответственно (25 процентов денежной выплаты; 50 процентов денежной выплаты; 75 процентов денежной выплаты). Выплату производить как по основной должности, так и по совместительству.

Для учреждений здравоохранения, не имеющих в своей структуре отделения организации медицинской помощи несовершеннолетним в образовательных организациях, производить выплату врачам-педиатрам и среднему медицинскому персоналу врачебных и фельдшерских здравпунктов, которые оказывают медицинскую помощь несовершеннолетним в образовательных организациях (включая должности заведующих здравпунктом) в соответствии с абзацем вторым данного подпункта Соглашения.

3.3.23. Премировать работников за счет средств организации в пределах фонда оплаты труда при присвоении почётных званий «Заслуженный ...»,

«Народный ...», «Почётный ...», награжденных нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, Почетной грамотой министерства здравоохранения Краснодарского края или которым объявлена Благодарность министра здравоохранения Краснодарского края, другими ведомственными знаками отличия в труде.

Размер премии определять коллективным договором либо локальным нормативным актом с учетом иерархии наград по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

Устанавливать сверх минимального размера оплаты труда выплаты компенсационного характера:

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

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (статьи 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации,

постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 года № 17-П);

- за работу в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 года № 17-П);

- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 года № 17-П).

3.3.26. 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).

3.3.27. Производить выплату заработной платы работникам не реже чем каждые полмесяца. Конкретную дату выплаты заработной платы устанавливать правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно 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.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором либо локальным нормативным актом.

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

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

3.4. Работники государственных образовательных учреждений, включая руководителей и их заместителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности

педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников в данном образовательном учреждении, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться преподавательская работа, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Руководители государственных образовательных учреждений предоставляют преподавательскую работу указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций, при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.5.1. Медицинские работники государственных учреждений здравоохранения могут привлекаться к дежурствам (работе) в вечернее и ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия в свободное от основной работы время сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии с утвержденным графиком дежурств (работы). Данная работа не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора (подпункт «ж» пункта 2 постановления 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»).

Дежурства (работа), осуществляемые медицинскими работниками в выходные и нерабочие праздничные дни, оплачиваются в соответствии с подпунктом 3.3.11, а в сверхурочное время – в соответствии с подпунктом 3.3.12 пункта 3.3 данного раздела Соглашения.

3.5.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации).

В коллективных договорах или локальных нормативных актах, принятых по согласованию с представительным органом работников, могут быть предусмотрены условия сохранения работнику за время направления работодателем работника по основной должности на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование и невозможностью в связи с этим выполнять трудовые (должностные) обязанности по трудовому договору в порядке внутреннего

совместительства, не менее двух третей должностного оклада, установленного работнику по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства (статья 155 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5.3. С учетом сложившейся практики руководители Организаций по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда могут устанавливать в рамках выплат за качество выполняемых работ водителям автомобиля выплату стимулирующего характера за классность:

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

Необходимым условием установления выплаты за классность является наличие в организации Положения о присвоении классности водителям автомобиля, которое утверждается руководителем Организации в порядке, предусмотренном подпунктом 3.3.3 пункта 3.3 данного раздела Соглашения.

3.6. Стороны обязуются осуществлять контроль за своевременностью и полнотой выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работникам Организаций.

4. Рабочее время

4.1. Работодатели:

4.1.1. Обеспечивают установленную законодательством Российской Федерации продолжительность рабочего времени.

Устанавливают для медицинских работников, в том числе для руководителя организации, заместителей руководителя, главной медицинской сестры (главной акушерки, главного фельдшера), осуществляющим медицинскую деятельность в соответствии со своими трудовыми (должностными) обязанностями, сокращенную продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Медицинский работник – это физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности, а именно профессиональной деятельности по оказанию медицинской помощи, проведению медицинских экспертиз, медицинских осмотров и медицинских освидетельствований, санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий и профессиональной деятельности, связанной с трансплантацией (пересадкой) органов и (или) тканей, обращением донорской крови и (или) ее компонентов в медицинских целях.

Наименования должностей медицинских работников определяют в соответствии с приказами отраслевого министерства Российской Федерации (на момент заключения Соглашения 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»).

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

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 комитета 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 продолжительность рабочего времени не установлена другими нормативными правовыми актами;

- совместным приказом от 30 мая 2003 года Министерства здравоохранения Российской Федерации № 225, Министерства обороны Российской Федерации № 194, Министерства внутренних дел Российской Федерации № 363, Министерства юстиции Российской Федерации № 126, Министерства образования Российской Федерации № 2330, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации № 777, Федеральной пограничной службы Российской Федерации № 292 «Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда» для медицинских работников, должности которых предусмотрены данным приказом, независимо от результатов специальной оценки условий труда, а для немедицинского персонала – по результатам специальной оценки условий труда;

- другими нормативными правовыми актами о продолжительности рабочего времени.

Устанавливают сокращенную продолжительность рабочего времени на вновь организованных рабочих местах в перепрофилированных медицинских

организациях и их структурных подразделениях медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19, в соответствии с разделом I «Инфекционные больницы, отделения, палаты, кабинеты; кожно-венерологические диспансеры, отделения, кабинеты» приложения № 1 к Постановлению Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 года № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» – не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочего времени не предусмотрена другими нормативными правовыми актами, без проведения специальной оценки условий труда.

(абзац двенадцатый подпункта 4.1.1. в редакции от 18.06.2020 г.)

4.1.2. Устанавливают для педагогических работников Организаций, осуществляющих на основании лицензии образовательную деятельность, в том числе в качестве дополнительного вида деятельности, сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Конкретную продолжительность рабочего времени в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников определяют в соответствии с нормативным правовым актом федерального органа исполнительной власти, уполномоченного Правительством Российской Федерации (на момент заключения Соглашения приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяют в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.1.3. Устанавливают продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю 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».

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, могут увеличить продолжительность рабочего времени, указанную в абзаце первом настоящего подпункта, 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 3.3.11 пункта 3.3 раздела 3 «Оплата труда» Соглашения. Конкретный размер денежной компенсации определяют коллективным договором либо локальным нормативным актом, по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.4. На основании коллективного договора, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, устанавливают продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной статьёй 92 Трудового кодекса Российской Федерации:

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

4.1.5. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников Организаций (включая работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливают суммированный учет рабочего времени с учётным периодом один календарный месяц.

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

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

Определяют Правилами внутреннего трудового распорядка порядок введения суммированного учёта рабочего времени, перечень должностей работников и структурных подразделений, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени, продолжительность непрерывной работы и установление выходных дней для указанных работников по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

По решению трудового коллектива и на основании коллективного договора работникам, для которых применяется суммированный учет рабочего времени, разрешается устанавливать продолжительность непрерывной работы до 24 часов, кроме несовершеннолетних работников, водителей автотранспорта и работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 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.

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

5. Время отдыха

5.1. Работодатели:

5.1.1. Предоставляют работникам следующие виды времени отдыха:

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

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

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

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

Устанавливают 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.

5.1.2. Могут 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.

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

- 28 календарных дней всем работникам Организаций;
- 30 календарных дней работающим инвалидам;
- 31 календарный день работникам в возрасте до 18 лет.

Педагогическим работникам Организаций, осуществляющих на основании лицензии образовательную деятельность, в том числе в качестве дополнительного вида деятельности, предоставляют ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (на момент заключения Соглашения – постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

5.1.4. Предоставляют 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.

Устанавливают 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).

Устанавливают ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за период работы на вновь организованных рабочих местах в перепрофилированных медицинских организациях и их структурных подразделениях медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19, без проведения специальной оценки условий труда следующей продолжительности:

- врачам - специалистам, в том числе заведующим отделениями - врачам-специалистам, среднему и младшему медицинскому персоналу из расчёта 14 календарных дней за рабочий год;

- врачам - анестезиологам-реаниматологам, в том числе заведующему отделением - врачу-анестезиологу-реаниматологу, медицинским сестрам -

анестезистам, медицинским сестрам отделения анестезиологии - реанимации с палатами реанимации и интенсивной терапии, врачам-рентгенологам и рентгенолаборантам из расчёта 21 календарный день за рабочий год.

(часть четвертая пункта 5.1.4. в редакции от 18.06.2020 г.)

С учетом своих финансовых возможностей (за счет средств от приносящей доход деятельности) могут самостоятельно устанавливать дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 1 степени (подкласс 3.1.). Порядок и условия предоставления этого отпуска определяют коллективным договором.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливают трудовым договором на основании коллективного договора.

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 соответствующих условиях время.

5.1.5. 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 в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором. Порядок исчисления размера денежной компенсации определяется коллективным договором, но не может быть менее средней заработной платы, исчисленной в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

В этом случае устанавливается также отдельная денежная компенсация, размер которой не может быть менее 50 процентов дневной части оклада (должностного оклада) за каждый день отпуска, замененного денежной компенсацией.

Конкретные размеры отдельно устанавливаемой денежной компенсации устанавливаются коллективным договором.

5.1.6. Предоставляют работникам специализированных служб: психиатрической, противотуберкулезной и осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, лицам, работа которых связана с материалом, содержащим вирус иммунодефицита человека, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на основании Перечня, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 года № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

Право медицинских работников перечисленных выше служб на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск может быть реализовано по результатам специальной оценки условий труда при выявлении вредных условий труда на

рабочем месте вне зависимости от степени вредности условий труда (подкласс 3.1, 3.2, 3.3, 3.4) или опасных условий труда (класс 4).

5.1.7. Предоставляют работникам ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за непрерывную работу свыше трех лет в указанных ниже Организациях (структурных подразделениях Организаций) и должностях:

- участковые больницы и амбулатории, расположенные в сельской местности, – врачи и средний медицинский персонал, независимо от занимаемой должности;

- цеховые врачебные участки, амбулатории, фельдшерско-акушерские пункты – средний медицинский персонал;

- поликлиники, поликлинические подразделения и медико-санитарные части – заведующие терапевтическими и педиатрическими отделениями, врачи-терапевты и врачи-педиатры территориальных участков, врачи общей практики (семейные врачи), участковые медицинские сестры территориальных участков, медицинские сестры врачей общей практики (семейных врачей);

- станции (отделения) скорой медицинской помощи – старшие врачи, врачи выездных бригад, средний медицинский персонал выездных бригад и водители выездных бригад;

- станции санитарной авиации и отделения плановой и экстренной консультативной помощи краевых больниц – врачи и средний медицинский персонал выездных бригад, независимо от наименования должности;

- дома (отделения, палаты) сестринского ухода и хосписы, расположенные в сельской местности, – врачи и средний медицинский персонал, независимо от наименования должности.

5.1.8. Для предоставления отпуска, указанного в подпункте 5.1.7. Соглашения, стаж работы считается непрерывным при поступлении работника на работу в учреждение здравоохранения:

- не позднее одного месяца со дня увольнения по собственному желанию из учреждения здравоохранения;

- не позднее трех месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения здравоохранения (подразделения); с сокращением численности или штата работников в учреждении здравоохранения;

- независимо от продолжительности перерыва в работе гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения; женам (мужьям) военнослужащих, уволившимся с работы по собственному желанию из учреждений здравоохранения в связи с переводом мужа (жены) – военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы или из органов внутренних дел; работникам, которые уволились в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящиеся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет при поступлении на работу в учреждение здравоохранения до достижения

ребенком указанного возраста и предъявлении свидетельства о рождении ребенка, документа подтверждающего инвалидность (для ребенка-инвалида).

В стаж непрерывной работы для предоставления отпуска взаимно засчитывается работа в Организациях (структурных подразделениях) и в должностях, указанных в подпункте 5.1.7 пункта 5.1 данного раздела.

5.1.9. 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.

5.1.10. Предоставляют 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.

5.1.11. Предоставляют 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 Организации;
- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в Организации;
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет.

5.1.12. Предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для 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.

5.1.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируют с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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.

5.1.14. 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.

5.1.15. Выплачивают при увольнении работника компенсацию за все неиспользованные отпуска (как основной, 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;
- поступления на действительную военную службу;
- выяснившейся непригодности к работе;
- несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе при недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Работникам, проработавшим от 5 ½ 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 ½ 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 календарных 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 календарный 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 календарных дней : 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц;

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам предоставляется из расчета 4,67 календарных дня (56 календарных 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 исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

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

5.1.16. Предоставляют отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работников и в удобное для них время:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;

- работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;

- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;

- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных 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.

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.

Предоставляют работникам, работающим по совместительству, отпуск без сохранения заработной платы на период учебных отпусков по основному месту работы на основании их письменного заявления.

5.1.17. 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.

5.2. Организации с учетом своих финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором.

6. Социальные льготы, гарантии и компенсации

6.1. Руководители Организаций обязуются:

6.1.1. Обеспечивать выполнение установленных законодательством гарантий и льгот работникам и их семьям и при заключении коллективных договоров не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий за счет собственных средств Организации.

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

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

Предусматривать в коллективных договорах Организаций условия по обучению специалистов и профактива по вопросам трудового законодательства.

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

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

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

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

6.1.7. Определять наименования должностей и структурных подразделений для работников, которым предоставлено право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, в строгом соответствии с приказами отраслевого министерства, а также с постановлением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2002 года № 781.

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

6.1.9. Обеспечивать качественное и своевременное выполнение совместных писем департамента здравоохранения Краснодарского края и Отделения ПФР по Краснодарскому краю от 25.01.2006 г. / 27.01.2006 г.

№ 10-471/07-18/30 о проведении предварительной работы с лицами, приобретающими право на трудовую пенсию.

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

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

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

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

6.1.14. Выплачивать:

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

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

по инвалидности I группы – 0,75 годового заработка;

по инвалидности II группы – 0,5 годового заработка;

по инвалидности III группы – 0,25 годового заработка

с учетом суммы единовременной страховой выплаты потерпевшему, предусмотренной статьей 11 федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

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

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

6.1.16. Обеспечивать выплату ежемесячной компенсации матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в размере 50 рублей.

6.1.17. Обеспечивать работников денежной компенсацией при служебных разъездах, связанных с выполнением трудовых (должностных) обязанностей, путем предоставления проездных билетов или оплаты проезда по маршрутным листам.

6.2. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, исходя из финансовых возможностей, дополнительные меры социальной поддержки работников:

- выплату работникам, выходящим на пенсию, единовременных пособий в соответствии со стажем их работы;
- проведение профилактических медицинских осмотров работников с целью предотвращения профессиональных заболеваний;
- предоставление работникам льгот и компенсаций по содержанию детей в детских дошкольных учреждениях;
- содействие в предоставлении права на первоочередной прием детей в детские дошкольные учреждения для работников отрасли;
- выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

6.3. Краевая организация профсоюза работников здравоохранения, выборные профсоюзные органы осуществляют контроль за:

- правильностью ведения документов, являющихся основанием для назначения пенсии и внесения данных о трудовом стаже и заработной плате в индивидуальные сведения застрахованных лиц;
- предоставлением в органы ПФР полных и достоверных сведений индивидуального (персонифицированного) учета в сроки, установленные федеральным законом от 01 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»;
- качественным и своевременным выполнением совместных писем департамента здравоохранения Краснодарского края и Отделения ПФР по Краснодарскому краю от 25.01.2006 г. / 27.01.2006 г. № 10-471/07-18/30 о проведении предварительной работы с лицами, приобретающими право на трудовую пенсию.

6.4. Работодатели и профсоюзы совместно вырабатывают меры защиты персональных данных работников в соответствии с Трудовым кодексом

Российской Федерации, федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» и другими нормативными актами.

6.5. Врачам, провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу, специалистам по социальной работе и социальным работникам, имеющим среднее профессиональное или высшее образование, педагогическим работникам, биологам, инструкторам-методистам по лечебной физкультуре, медицинским психологам, проживающим в сельских населенных пунктах, поселках городского типа, городах, входящих в состав районов, работающим в государственных учреждениях здравоохранения, находящихся в ведении Краснодарского края, проживающим с ними членам их семей, а также пенсионерам, если их общий стаж работы в данной местности на указанных должностях составляет не менее десяти лет, предоставляют меры социальной поддержки по оплате жилья, отопления и освещения, в порядке и на условиях, определяемых администрацией Краснодарского края.

Стороны не допускают отмену компенсационных выплат на возмещение расходов по оплате жилья, отопления и освещения указанным категориям граждан.

7. Обеспечение гарантии занятости

7.1. Краевая организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации контролирует обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдения правовых гарантий работников Организаций при их реорганизации.

7.2. Стороны по необходимости рассматривают на совместном заседании коллегии Министерства здравоохранения Краснодарского края и президиума Краснодарской краевой организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации вопросы занятости и переподготовки высвобождаемых работников.

7.3. Работодатели обязуются:

7.3.1. В соответствии со статьей 25 закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов, предполагаемых структурных изменениях и иных мероприятиях, в результате которых может произойти увольнение работников из организации.

7.3.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры Организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, предварительно рассматривать с участием выборного органа первичной профсоюзной организации, то есть до издания приказа о проведении организационно-штатных мероприятий с оформлением соответствующего подтверждающего документа.

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

7.3.3. При заключении коллективных договоров предусматривать обязательства по организации опережающей профессиональной переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

7.3.4. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в Организации в первую очередь работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции.

7.3.5. При принятии решений о массовом высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации.

7.3.6. Считать критерием массового высвобождения в Организациях отрасли сокращение численности или штата работников одновременно 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.

7.3.7. При сокращении численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации:

- работникам предпенсионного возраста;
- работникам, проработавшим более 10 лет в данной Организации;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- работникам, обучающимся по заочной форме в образовательных организациях (высшего или среднего профессионального образования);
- работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;
- супруге(у) военнослужащего (пункт 6 статьи 10 федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- гражданам, уволенным с военной службы, и членам их семей, впервые поступившим на работу после увольнения с военной службы (пункт 5 статьи 23 федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

Не допускать сокращения работников, члены семьи которых находятся на их иждивении и не имеют самостоятельного заработка.

7.3.8. Оказывать, исходя из возможностей Организации, материальную помощь семьям работников, потерявших работу вследствие реорганизации, сокращения штата Организации и т.д.

7.3.9. Предусматривать в коллективных договорах условие расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя по основаниям, требующих

учета мотивированного мнения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.3.10. Согласовывать с первичной профсоюзной организацией привлечение иностранной рабочей силы.

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

7.4. Профсоюз:

- препятствует подмене увольнения по инициативе работодателя иными формами расторжения трудовых отношений;

- приглашает работника - члена профсоюза на заседание выборного органа профсоюзной организации при принятии решения (дача согласия) о возможном расторжении с ним трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.5. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям взаимодействовать с образовательными учреждениями по вопросам подготовки кадров.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Министерство здравоохранения Краснодарского края обязуется:

8.1.1. Организовывать контроль в Организациях за выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, данного Соглашения и коллективных договоров.

8.1.2. Осуществлять учет и анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в отрасли, разработку и контроль выполнения мероприятий по их предупреждению.

8.1.3. Ежегодно рассматривать на коллегии министерства здравоохранения Краснодарского края с участием Краснодарской краевой организации профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации итоги работы по охране труда в Организациях на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

8.1.4. Оказывать Организациям консультативно-методическую помощь в организации работы по охране труда и обеспечивать координацию их деятельности в этой области.

8.1.5. Организовывать совещания, обучение и повышение квалификации специалистов по охране труда, оказывать методическую помощь по вопросам охраны труда.

8.1.6. Организовывать проведение краевых конкурсов на лучшее состояние охраны труда среди Организаций.

8.1.7. Представлять по запросу в соответствующий выборный орган Профсоюза обобщённые сведения о состоянии условий труда, производственном травматизме, профессиональных заболеваниях и специальной оценке условий труда.

8.2. Руководители Организаций обеспечивают:

- создание комитетов (комиссий) по охране труда;
- создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в каждой Организации с численностью 50 и более работников;
- условия труда на каждом рабочем месте соответствующие требованиям охраны труда;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами, работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказание первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте работников и проверку знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные выше обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение ежемесячных «Дней охраны труда», содействие в проведении конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда»;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

При проведении специальной оценки условий труда в учреждениях здравоохранения 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.

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

- прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодно) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, в медицинских организациях и детских учреждениях на основании нормативного правового акта федерального органа исполнительной власти, уполномоченного Правительством Российской Федерации, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями. Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

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

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

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку

работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- использовать финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет средств фонда социального страхования (до 30%);
- разработку и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ежегодное соглашение по охране труда);
- разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;
- приведение условий труда государственным требованиям в соответствие с законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда;
- разработку по согласованию с выборным органом Профсоюза комплексных планов (программ) мероприятий по улучшению условий и охраны труда, соглашений по охране труда, которые являются неотъемлемой частью раздела «Условия и охрана труда» коллективных договоров, и финансируют работы по их выполнению;
- выдачу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19, на вновь организованных рабочих местах в перепрофилированных медицинских организациях и их структурных подразделениях, молока или других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам, которые по письменным заявлениям работников могут быть заменены компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором;
(абзац двадцать девятый пункта 8.2. в редакции от 18.06.2020 г.)
- выдачу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам, которые по письменным заявлениям работников могут быть заменены компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором;
- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда, предоставление уполномоченным по охране труда в течение рабочего времени не менее 2-х часов в неделю для выполнения контрольных функций с сохранением заработной платы по занимаемой должности в Организации;
- извещение профорганов о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае и несчастном случае со смертельным исходом;

- включение в состав комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с производством, представителей выборного органа первичной организации Профсоюза и уполномоченных по охране труда.

8.3. Руководители Организаций в целях реализации мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 375н от 16 июня 2014 года и условиями коллективного договора:

- компенсируют работникам оплату занятий спортом в клубах и секциях;
- организуют и проводят физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- организуют и проводят физкультурно-оздоровительные мероприятия (производственная гимнастика, лечебная физическая культура (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- приобретают, содержат и обновляют спортивный инвентарь;
- устраивают новые и (или) реконструируют имеющиеся помещения и площадки для занятий спортом;

- создают и развивают физкультурно-спортивные клубы, организованные в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

8.4. На время приостановки работ в Организации, отделении, лаборатории, на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

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

8.6. Краснодарская краевая организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, выборные профсоюзные органы обязуются:

8.6.1. Содействовать министерству здравоохранения Краснодарского края, работодателям Организаций в улучшении условий и охраны труда, создании для работников здоровых и безопасных условий труда.

8.6.2. Осуществлять контроль за созданием здоровых и безопасных условий труда в Организациях, с целью соблюдения установленных законодательством гарантий права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, а также возмещением

причиненного вреда жизни и здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей.

8.6.3. Осуществлять учет и анализ производственного травматизма в Организациях, рассматривать вопросы условий и охраны труда на пленумах, президиумах комитетов краевой и территориальных организаций Профсоюза, принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.6.4. Участвовать в работе комиссий по испытанию и приему в эксплуатацию объектов производственного и социально-культурного назначения, а также оборудования и приборов.

8.6.5. Участвовать в разработке и пересмотре межотраслевых и отраслевых норм, правил и типовых инструкций по охране труда.

8.6.6. Вносить предложения по вопросам условий и охраны труда и другим вопросам, направленным на улучшение условий труда работников, принимать участие в разработке нормативно-технической документации по охране труда, контролировать сохранение в этих документах существующих прав работников на безопасные условия труда.

8.6.7. Обеспечивать взаимодействие правовой и технической инспекции труда отраслевого профсоюза с другими органами государственного надзора с целью обеспечения безопасности труда и профилактики производственного травматизма.

8.6.8. Оказывать консультативную помощь работникам отрасли – членам профсоюза по вопросам условий и охраны труда в целях защиты их интересов по предоставлению льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда, при получении травм в результате несчастных случаев, связанных с выполнением трудового процесса.

8.6.9. Организовывать и проводить обучение профсоюзного актива по охране труда.

8.6.10. Организовывать проведение конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

8.6.11. Поощрять особо отличившихся в деле улучшения условий и охраны труда, снижения производственного травматизма и профзаболеваний, реализации Соглашений и коллективных договоров Почетными грамотами, знаками ФНПР и Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

8.7. Министерство здравоохранения Краснодарского края, руководители Организаций совместно с государственной инспекцией труда и технической инспекцией труда Краснодарской краевой организации профсоюза работников здравоохранения, выборными профсоюзными органами проводят совместные проверки состояния охраны труда и соблюдения правил безопасного ведения работ в Организациях, анализируют условия труда и вырабатывают решения и предложения по их улучшению.

9. Гарантии социально-экономических и трудовых прав специалистов в возрасте до 30 лет и учащейся молодежи

9.1. Стороны считают приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики:

- проведение работы с молодежью в образовательных учреждениях в целях закрепления специалистов в возрасте до 30 лет в организациях отрасли, расположенных на территории Краснодарского края;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизацию и поддержку молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

9.2. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за всеми специалистами в возрасте до 30 лет в первый год их работы в Организации, установлению наставникам выплаты стимулирующего характера в размере, определяемом коллективным договором;
- проведению за счет средств работодателя плановой подготовки и повышения квалификации врачебного и среднего медицинского персонала из числа специалистов в возрасте до 30 лет;
- предоставлению гарантий и компенсаций работникам в связи с обучением в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

9.3. Краснодарская краевая организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации обязуется:

9.3.1. Выделять средства из профбюджета Краснодарской краевой организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации на реализацию молодежной политики.

9.3.2. Оказывать специалистам в возрасте до 30 лет необходимую правовую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав.

9.3.3. Устанавливать ежегодные профсоюзные стипендии для студентов образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования края.

9.3.4. Участвовать в реализации программы развития студенческого самоуправления на базе первичной организации Профсоюза.

9.4. Стороны договорились:

9.4.1. Оказывать содействие в работе Молодежного совета Краснодарской краевой организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

9.4.2. Обобщать и распространять опыт работы с молодежью, направленный на привлечение молодых специалистов к активной производственной деятельности.

9.4.3. Поощрять специалистов в возрасте до 30 лет, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

9.4.4. Пропагандировать способы и методы организации образа жизни, способствующего физическому, духовно-нравственному оздоровлению работающей молодежи и студентам.

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

9.4.6. Формировать привлекательный образ здорового человека.

10. Социальное партнерство и координация действий Сторон Соглашения

10.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

10.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

10.1.2. Принимать все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

10.1.3. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников.

10.1.4. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников отрасли и их детей.

10.2. Краснодарская краевая организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации:

10.2.1. Способствует реализации Соглашения и взаимодействует с работодателями на принципах социального партнерства.

10.2.2. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых, профессиональных, экономических прав и интересов членов профсоюза.

10.2.3. Оказывает помощь членам профсоюза, первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющимся членами профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных

нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.2.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими коллективных договоров, соглашений.

11. Обеспечение прав и гарантий членов Профсоюза и деятельности профсоюзной организации

11.1. Руководители Организаций:

11.1.1. Признают права профсоюзной организации, действующей на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

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

Гарантируют невмешательство в деятельность профсоюза, не препятствуют созданию и функционированию структур профсоюза в Организациях.

11.1.3. Предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение, в том числе для проведения заседаний и хранения документации, средства связи, оргтехнику, необходимые нормативные правовые документы и другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профсоюза, предусмотренные коллективным договором, Соглашением.

Обеспечивают возможность печатания и размножения материалов, размещения информации в доступном для всех работников месте, выделение транспортных средств по заявкам профсоюзного комитета.

11.1.4. Могут предусматривать в коллективных договорах за выполнение общественной работы в интересах работников Организации – членов профсоюза установление выплат стимулирующего характера и (или) предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 3 календарных дней за счет средств Организации председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы в Организации, и членам профсоюзного комитета по решению профсоюзного комитета.

11.1.5. Могут предоставлять в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации, принадлежащие либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и

оздоровительные центры для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

11.1.6. Предусматривают в коллективном договоре размер и условия отчисления денежных средств первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

11.1.7. Осуществляют представление документов на награждение отраслевыми (ведомственными) наградами работников Организаций при наличии согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

11.1.8. Не препятствуют представителям профсоюза посещать Организации, где работают члены профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений, а также представляют бесплатную информацию о деятельности организации по социально-трудовым вопросам для реализации уставных целей и задач профсоюза работников здравоохранения.

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

11.1.10. При наличии письменных заявлений работников ежемесячно удерживают из заработной платы и бесплатно перечисляют на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы.

Освободить членов Профсоюза от уплаты членских взносов с установленных им выплат стимулирующего характера за выполнение особо важных работ, особые условия труда и дополнительную нагрузку за оказание медицинской помощи гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция, и лицам из групп риска заражения новой коронавирусной инфекцией, которые осуществляются на основании федеральных законов, актов Президента Российской Федерации, актов Правительства Российской Федерации и источником финансового обеспечения которых являются бюджетные ассигнования федерального бюджета и (или) бюджета субъекта Российской Федерации на основании постановления Правительства РФ от 02.04.2020 г. № 415 «Об утверждении Правил предоставления в 2020 году иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации, источником финансового обеспечения которых являются бюджетные ассигнования резервного фонда Правительства Российской Федерации, в целях софинансирования, в том числе в полном объеме, расходных обязательств субъектов Российской Федерации, возникающих при осуществлении выплат стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь гражданам, у которых

выявлена новая коронавирусная инфекция, и лицам из групп риска заражения новой коронавирусной инфекцией», постановления Правительства РФ от 12.04.2020 г. № 484 «Об утверждении Правил предоставления в 2020 году иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации, источником финансового обеспечения которых являются бюджетные ассигнования резервного фонда Правительства Российской Федерации, в целях софинансирования в полном объеме расходных обязательств субъектов Российской Федерации, возникающих при осуществлении выплат стимулирующего характера за выполнение особо важных работ медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании медицинской помощи гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19» и постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.04.2020 г. № 234 «Об установлении выплат стимулирующего характера работникам государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края на период предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) на территории Краснодарского края» (в редакции постановления от 08.05.2020 г. № 263) на весь период получения работниками указанных выплат без дополнительного предоставления членами Профсоюза соответствующих заявлений в бухгалтерию по месту работы.

(абзац второй подпункта 11.1.10. в редакции от 18.06.2020 г.)

11.1.11. Освобождают от основной работы членов профсоюза, входящих в состав выборных профсоюзных органов, членов комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных профсоюза по охране труда, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых выборным профсоюзом организации профсоюза, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяют в коллективном договоре.

11.1.12. Освобождают от работы членов профсоюза, избранных делегатами, для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами профсоюза, а также освобождают от работы членов профсоюза на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в работе выборных профсоюзных органов, в заседаниях комиссий, в культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях, проводимых профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяют в коллективном договоре.

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

11.1.14. Обязуются:

- дисциплинарные взыскания (кроме увольнения) в отношении руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов

первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов структурных подразделений первичной организации (профгруппа, профбюро), выборных коллегиальных органов местной организации Профсоюза, не освобожденных от основной работы, применять только по согласованию с соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом. При этом, получение согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа производится в порядке, установленном статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации;

- увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

11.1.15. Обязаны соблюдать предоставленные действующим законодательством гарантии работникам, освобожденным от основной работы в Организации, вследствие их избрания на выборные должности в профсоюзный орган данной Организации:

- предоставлять им после окончания срока полномочий, прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с согласия работника другую равноценную работу (должность) в той же Организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Организации её правопреемник сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года;

- расторгать трудовой договор по инициативе работодателя по пунктам 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в течение двух лет после окончания срока их полномочий только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации;

- предоставлять вышеуказанным профсоюзным работникам такие же социально-трудовые права, гарантии и льготы, как и другим работникам Организации в соответствии с коллективным договором.

12. Контроль и ответственность сторон за выполнение Соглашения

12.1. Стороны осуществляют контроль по выполнению Соглашения и информируют друг друга о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях коллегии министерства здравоохранения Краснодарского края и президиума Краснодарской краевой организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

12.2. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальном сайте в Интернете результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров Организаций.