

Краснодарская
краевая организация
Профессионального союза
работников здравоохранения
Российской Федерации

Министерство
здравоохранения
Краснодарского края

Председатель

Министр



[Signature]
А.А. Клочанов

[Signature]
Е.Ф. Филиппов

« 14 » *ноябрь* 2022 г.

« 14 » *ноябрь* 2022 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ НА 2023 – 2025 ГОДЫ

Министерство труда и социального развития
Краснодарского края

Уведомительная регистрация соглашения

Дата 14.11.2022 № 9

[Signature]
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Краснодарская краевая
организация Профсоюза
работников здравоохранения
Российской Федерации

Министерство здравоохранения
Краснодарского края

Председатель

Министр

А.А. Клочанов

Е.Ф. Филиппов



«19» января 2024 г. «19» января 2024 г.



**ИЗМЕНЕНИЯ К
ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ
на 2023 – 2025 годы**

Министерство труда и социального развития
Краснодарского края

Уведомительная регистрация ^{изменений} соглашения от 19.11.2023

Дата 23.01.2024 № 9

вед консультации

наименование должности, подпись, Ф.И.О.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
НА 2023 – 2025 ГГ.
С ИЗМЕНЕНИЯМИ, ВНЕСЕННЫМИ 19 ЯНВАРЯ 2024 Г.
(вступили в силу с 1 января 2024 г.)**

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, Ассоциацией «Объединение работодателей Краснодарского края» и администрацией Краснодарского края, другими законодательными и нормативными актами Российской Федерации, международными договорами, направленными на обеспечение защиты социально-трудовых интересов работников здравоохранения.

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

1.3. Сторонами Соглашения являются:

работники в лице их представителя Краснодарской краевой организации Профсоюза, действующей на основании Устава, утвержденного Учредительным Съездом Профсоюза работников

здравоохранения Российской Федерации 6 июня 1990 года (с последующими изменениями и дополнениями);

руководители Организаций (далее – руководители Организаций или Работодатели) в лице их представителя министерства здравоохранения Краснодарского края, действующего на основании Положения о министерстве здравоохранения Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 28 июня 2012 года № 742.

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.

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

Коллективные договоры и локальные нормативные акты Организаций, содержащие нормы трудового права, 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 – профсоюзным комитетом.

Настоящее соглашение имеет прямое действие в случае отсутствия (окончания срока действия) коллективного договора в Организации.

1.5. Руководители Организаций и 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 органы первичных профсоюзных организаций 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 отраслевого Профсоюза, представляют только Краснодарская краевая организация Профсоюза, представляют только Краснодарская краевая организация Профсоюза, территориальные и первичные профсоюзные организации Краснодарской краевой организации Профсоюза.

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

1.9. Краснодарская краевая организация Профсоюза:

- 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, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения;

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

- направляет предложения по формированию социальных направлений бюджета Краснодарского края, в пределах своих полномочий взаимодействует с депутатами, с профильным комитетом Законодательного Собрания Краснодарского края по принятию законодательных актов в интересах работников Организаций по предварительному согласованию с министерством здравоохранения Краснодарского края.

1.10. Стороны Соглашения договорились:

- проводить совместную аналитическую и экспертную оценку проектов нормативных правовых актов, затрагивающих профессиональные, социально-экономические интересы работников Организаций;

- проводить в Организациях обучение работников по правовым, кадровым и экономическим вопросам в пределах своей компетенции;

- организовывать и проводить семинары по охране труда с работодателями и специалистами (руководителями) служб охраны труда Организаций.

1.11. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2023 года и действует до 31 декабря 2025 года.

Коллективные переговоры о заключении нового Соглашения будут начаты не позднее 1 августа 2025 года.

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

1.13. 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.

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

1.15. В случае проведения реорганизации сторон Соглашения, принятые сторонами обязательства, переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения.

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

1.16. 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 (или) дополнения к Соглашению оформляются протоколом и приложением к Соглашению в форме отдельного соглашения сторон, являющегося его неотъемлемой частью, регистрируются в установленном порядке в уполномоченном органе.

1.17. В месячный срок после уведомительной регистрации в установленном порядке Соглашения, изменений и (или) дополнений к Соглашению текст Соглашения и изменений и (или) дополнений к нему доводится министерством здравоохранения Краснодарского края до сведения руководителей Организаций, Краснодарской краевой организацией Профсоюза – до выборных органов профсоюзных организаций.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах министерства здравоохранения Краснодарского края и Краснодарской краевой организации Профсоюза.

1.18. Ведение коллективных переговоров по подготовке проекта Соглашения, внесению изменений и дополнений в настоящее Соглашение, а также организация контроля за его выполнением на всех уровнях осуществляются постоянно действующей отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений на региональном уровне (далее – Комиссия).

Персональный состав Комиссии определяется сторонами Соглашения.

(абзац 1 и 2 с изменениями, внесенными 19 января 2024 года)

Результаты выполнения Соглашения не реже одного раза в полугодие рассматриваются на заседании Комиссии с оформлением соответствующего протокола и утверждаются президиумом Краснодарской краевой организации Профсоюза.

1.19. При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют Комиссию или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Стороны рассматривают по существу предоставленную информацию и принимают необходимые меры.

1.20. 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.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Министерство здравоохранения Краснодарского края определяет потребность в кадрах врачебного, среднего, младшего медицинского персонала, иных категорий работников, исходя из необходимости обеспечения качества и объемов оказываемых медицинских услуг с учетом рекомендуемых штатных нормативов медицинской организации, предусмотренных в порядках оказания медицинской помощи, с учетом Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации.

(с изменениями, внесенными 19 января 2024 года.)

2.1.2. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Краснодарским краевым трехсторонним Соглашением между Краснодарским краевым объединением организаций профсоюзов, Ассоциацией «Объединение работодателей Краснодарского края» и администрацией Краснодарского края, настоящим Соглашением, коллективными договорами и локальными нормативными актами Организаций, содержащими нормы трудового права.

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

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.

2.1.4. Руководители Организаций обязуются при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под подпись с коллективным договором, иными локальными нормативными актами, действующими в организации; содействовать работникам, поступающим на работу, ознакомиться с деятельностью первичной профсоюзной организации; не препятствовать работникам в реализации их права на вступление в Профсоюз.

2.1.5. Руководители Организаций обязуются ознакомить всех медицинских работников с положениями Кодекса профессиональной этики медицинского работника здравоохранения Краснодарского края, принятого 01 февраля 2017 года министерством здравоохранения

Краснодарского края, Краснодарской краевой общественной организацией медицинских работников, Краснодарской краевой организацией Профсоюза.

2.1.6. 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».

2.1.7. Руководители Организаций сохраняют место работы (должность) в период приостановления действия трудового договора за работниками, призванными на военную службу по мобилизации или заключившими контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Руководители Организаций засчитывают период приостановления действия трудового договора в трудовой стаж работника, призванного на военную службу по мобилизации или заключившего контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

2.1.8. 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 (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, приказ министерства здравоохранения Краснодарского края от 6 мая 2020 года № 2051 «Об утверждении порядка установления министерством здравоохранения Краснодарского края продолжительности работы по совместительству, не превышающей месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели, по конкретным должностям врачей и среднего медицинского персонала государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края»).

2.1.9. Руководители Организаций 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.

2.1.10. Руководители Организаций не допускают необоснованный отказ в приеме на работу граждан, достигших предпенсионного возраста.

2.1.11. Заемный труд в Организациях запрещен.

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

3. Оплата труда

(с изменениями, внесенными 19 января 2024 года)

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

3.1.1. Готовить 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. Осуществлять контроль по установлению работникам Организаций заработной платы не ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с учётом условий, предусмотренных подпунктом 6.1.2 раздела 6 «Другие вопросы оплаты труда» Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных профессиональных образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, 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 и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края».

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 до 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

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, включающей наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере двойной дневной или часовой ставки (части 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 в размерах и порядке, определенных приложением № 3 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных профессиональных образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, 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 и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края».

Устанавливать руководителю учреждения выплату стимулирующего характера за наличие квалификационной категории по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» на основании его письменного заявления.

3.2.6. Предусматривать средства на выплаты стимулирующего характера за наличие ученой степени, почетных званий, выслуги лет в размерах и порядке, определенных приложениями № 4 и № 5 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных профессиональных образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, 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 и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края».

3.2.7. Для определения расходов на оплату труда работников 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 по квалификационным уровням работникам фтизиатрической службы государственных учреждений здравоохранения;

в) в размере до 100 процентов минимального должностного 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 «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи» 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 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, которые утверждены 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».

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 Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», для обеспечения выполнения целевых показателей заработной платы;

- б) работникам, не определенным вышеуказанным Указом Президента Российской Федерации, для сохранения среднего уровня

заработной платы в размере не ниже запланированного на предыдущий год при условии сохранения объёма работы.

3.2.9. Учитывать мнение Краснодарской краевой организации Профсоюза при разработке проектов нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, методических рекомендаций и разъяснений по формированию и реализации систем оплаты труда работников Организаций. Для учета мнения Краснодарской краевой организации Профсоюза проекты нормативных правовых актов, методических рекомендаций и разъяснений направляются по электронной почте (kubanprzdrav@mail.ru).

3.2.10. Предоставлять Краснодарской краевой организации Профсоюза 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 (как раздел коллективного договора или локальный нормативный акт), в которых предусматривать фиксированные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям работников данной организации, сформированных по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не менее минимальных размеров должностных окладов, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных профессиональных образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, утвержденным постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об

отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края».

Устанавливать размеры должностных окладов, ставок заработной платы по должностям и профессиям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, утверждённые приказами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, в Положениях об оплате труда работников Организации с учётом минимальных размеров должностных окладов, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных профессиональных образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, утвержденных постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края», и требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

3.3.2. При принятии решения Губернатором Краснодарского края о повышении заработной платы (должностных окладов) работников государственных учреждений Краснодарского края производить повышение должностных окладов работников Организации в размере не менее чем предусмотрен рост в абсолютном значении минимальных должностных окладов по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных профессиональных образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, утвержденным постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского

края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края».

3.3.3. 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.

3.3.4. Направлять средства, полученные от приносящей доход деятельности, в первоочередном порядке на возмещение расходов оказанных платных услуг, на дополнительное стимулирование работников и развитие материально-технической базы Организации в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами, обеспечивая приоритеты прямым исполнителям медицинских услуг.

Расчет расходов на оплату труда прямым исполнителям медицинских услуг производить с учетом действующей системы оплаты труда работников Организации.

3.3.5. Решения, касающиеся установления условий оплаты труда (размеры должностных окладов, ставок заработной платы), виды и размеры выплат компенсационного характера, виды (формы) и размеры выплат стимулирующего характера и иного 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.

Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты Организации, касающиеся установления условий оплаты труда, на основании нормативных правовых актов Российской Федерации, Краснодарского края, содержащих нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3.6. При изменении (совершенствовании) системы оплаты труда сумма выплат работнику по окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат

по должностному окладу, ставке заработной платы, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной плате работников, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующей системе оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. В случаях когда заработная плата работников (без учета премий и стимулирующих выплат, устанавливаемых в соответствии с критериями и показателями, разработанными в Организации) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата в ранее действующих условиях (без учета премий и стимулирующих выплат, устанавливаемых в соответствии с критериями и показателями, разработанными в Организации), то на время их работы в данной Организации в занимаемой должности производятся доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

- установленный работнику оклад, должностной оклад, ставку заработной платы;

- 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 работников Организации.

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 работников Организации.

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 должностному окладу работника, премиальные выплаты по итогам работы;

- выплаты за оказание платных 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.

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

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

3.3.8. 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 подпунктами 3.3.14 – 3.3.15 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 до установленной нормы 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).

3.3.9. Устанавливать по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) на рабочем месте независимо от степени вредности 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 № 2 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных профессиональных образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, 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 и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края»;

- для других работников Организаций – коллективным договором или локальным нормативным актом, 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.

Устанавливать конкретный размер выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, коллективным договором или локальным нормативным актом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работникам, занятым 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 или коллективными договорами, без подтверждения улучшения условий труда на рабочем месте результатами СОУТ (пункт 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием федерального закона «О специальной оценке условий труда»; часть 5 пункта 3.2 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных профессиональных образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, 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 и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края»).

Осуществлять повышенную оплату труда в случае окончания срока действия ранее проведенной СОУТ на рабочих местах работников в

размере, установленном в период действия СОУТ коллективным договором или локальным нормативным актом и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору). При этом работодатель обязан принять меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Осуществлять повышенную оплату труда в случае не проведения СОУТ на рабочих местах медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, лиц, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, в размере, предусмотренном приложением № 2 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных профессиональных образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, 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 и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края».

3.3.10. 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.

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

Конкретные размеры выплаты компенсационного характера за работу в ночное время устанавливать коллективным договором или локальным нормативным актом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.3.12. Устанавливать выплату компенсационного характера за специфику работы педагогическим работникам государственных образовательных организаций в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы пропорционально установленной педагогической нагрузке (педагогической работе).

3.3.13. Устанавливать выплату компенсационного характера оказывающим медицинскую помощь (участвующим в оказании, обеспечивающим оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции в размере 25 процентов должностного оклада в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июля 2022 года № 1268 «О порядке предоставления компенсационной выплаты отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией».

3.3.14. За работу в выходной или нерабочий праздничный день:

3.3.14.1. Устанавливать размер выплаты компенсационного характера в коллективном договоре или локальном нормативном акте по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не менее чем в двойном размере:

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

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

3.3.14.2. Выплачивать работникам компенсационную выплату в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации и в одинарном размере все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные

системой оплаты труда и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), в соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П, если работа в указанные дни осуществлялась сверх месячной нормы рабочего времени и не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха.

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

3.3.14.4. По желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день, которая осуществлялась за пределами месячной нормы рабочего времени, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (дневная часть должностного оклада и предусмотренные выплаты компенсационного и стимулирующего характера), а день отдыха оплате не подлежит, то есть, день отдыха не включается в норму рабочего времени того месяца, в котором работник его использовал, а заработная плата выплачивается в полном объеме. Это правило действует независимо от того, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие (письмо Федеральной службы по труду и занятости от 17 мая 2022 года № ПГ/10843-6-1, письмо Государственной инспекции труда в Краснодарском крае от 22 августа 2023 года № Т 3/4616/0007/1).

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

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

3.3.14.5. Если на день увольнения работника соглашение между работником и Работодателем о предоставлении другого дня отдыха за

работу в выходной или нерабочий праздничный день, которая осуществлялась за пределами месячной нормы рабочего времени, не выполнено, то работнику в день увольнения выплачивается за весь период трудовой деятельности у данного Работодателя разница между оплатой работы в указанные дни по правилам, предусмотренным подпунктами 3.3.14.2 – 3.3.14.3 пункта 3.3. данного раздела Соглашения и фактически произведенной за эти дни оплатой (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 6 декабря 2023 года № 56-П).

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

3.3.15. Устанавливать размер выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу в коллективном договоре или локальном нормативном акте по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

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

При привлечении работников к сверхурочной работе (если сверхурочная работа не компенсировалась предоставлением другого времени отдыха) выплачивать работникам компенсационную выплату в размере полуторной или двойной часовой ставки (части должностного оклада за час работы) (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации) и в одинарном размере все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), в соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П.

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.

3.3.16. При установлении на территории Краснодарского края в соответствии с законом Краснодарского края от 02 июня 2023 года № 4909-КЗ «Об объявлении в Краснодарском крае Дня поминовения усопших (Радоницы) нерабочим (праздничным) днем» или нормативными правовыми актами Губернатора Краснодарского края нерабочих (праздничных) дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

- 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;
- оплату за работу в нерабочие дни, установленные на территории Краснодарского края, приравнивать к оплате за нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации, и производить в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктом 3.3.14 пункта 3.3 данного раздела Соглашения;
- расходы по оплате труда и начисления на выплаты по оплате труда производить за счет средств того источника финансирования, за счет которого содержится должность.

3.3.17. При исчислении заработной платы часовую ставку рассчитывать:

- для работников государственных учреждений здравоохранения путем деления установленного работнику размера 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 организаций в соответствии с разделом 6 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных профессиональных образовательных учреждений,

функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, 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 и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края».

3.3.18. При определении права работника на установление надбавки за наличие квалификационной категории учитывать порядок, определенный приложением № 3 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных профессиональных образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, 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 и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края».

Устанавливать выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационной категории заместителям руководителя Организации – врачам по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье», главной медицинской сестре по специальности «Управление сестринской деятельностью» или «Организация сестринского дела», главной акушерке по специальности «Акушерское дело», главному фельдшеру по специальности «Скорая и неотложная помощь» или «Лечебное дело».

Размеры надбавки за наличие квалификационной категории устанавливать в коллективном договоре или локальном нормативном акте, но не менее рекомендуемых размеров, определенных приложением № 3 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных профессиональных образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, 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 и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения 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.

3.3.19. Устанавливать работникам Организаций выплаты стимулирующего характера за выслугу лет в размерах и порядке, определенных приложением № 4 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных профессиональных образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, 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 и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края».

3.3.20. Устанавливать работникам Организаций выплаты стимулирующего характера (повышающий коэффициент) за наличие ученой степени, почетных званий в размерах и порядке, определенных приложением № 5 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных профессиональных образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, 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 и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края».

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.

3.3.21. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, выслуги лет, образования, квалификационной категории, государственных наград, 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 медицинским работникам – со дня подписания экспертной группой протокола о присвоении квалификационной категории;

- при присвоении квалификационной категории педагогическим работникам – со дня вынесения решения 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 соответствующего диплома.

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

3.3.22. Устанавливать выплату стимулирующего характера к должностному окладу за наставничество. Выплата к должностному окладу за наставничество может быть установлена медицинскому работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки в пределах фонда оплаты труда Организации, сформированного из всех источников, разрешенных законодательством Российской Федерации.

Порядок, критерии и размер установления выплаты определяются коллективным договором или локальным нормативным актом

Организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

3.3.23. 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 должностному окладу, ставке заработной платы, выплаты за качество выполняемых работ.

Размер выплат стимулирующего характера определять по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации для каждого работника по результатам его труда в соответствии с критериями и показателями, разработанными в Организации.

3.3.24. Производить распределение стимулирующих выплат по критериям оценки деятельности работников 2-уровневой комиссией, утвержденной приказом руководителя Организации (приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2013 года № 421 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»):

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 Организации (или его заместитель), экономист, бухгалтер, специалист отдела кадров, председатель первичной профсоюзной организации и др.

Функции комиссии:

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

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

- рассматривает спорные вопросы по оценке критериев и показателей эффективности деятельности работников;

- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат.

3.3.25. Учитывать при разработке и утверждении показателей и критериев 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).

3.3.26. Сохранять установленный в Организации порядок определения размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы для работников нижеперечисленных государственных учреждений здравоохранения и

структурных подразделений (служб) государственных учреждений здравоохранения:

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:

- работникам фтизиатрической службы государственных учреждений здравоохранения;

в) в размере до 100 процентов должностного 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 «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи» 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:

- 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 работников Организации.

3.3.27. В пределах фонда оплаты труда устанавливать в рамках выплат за качество выполняемых работ выплату стимулирующего характера за классность водителям автомобиля:

- водителям I класса в размере до 25 процентов должностного оклада,

- водителям II класса в размере до 10 процентов должностного оклада.

Необходимым условием установления выплаты за классность является наличие в Организации Положения о присвоении классности водителям автомобиля, которое утверждается руководителем Организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.3.28. 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».

3.3.29. Устанавливать премиальные выплаты в целях поощрения за общие результаты труда, за выполнение особо важных и срочных работ, к отраслевому празднику с учетом обеспечения Организации финансовыми средствами по решению руководителя Организации и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Порядок и условия премирования работников определять в коллективном договоре или локальном нормативном акте.

3.3.30. 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, Законодательного Собрания Краснодарского края, администрации Краснодарского края, министерства здравоохранения Краснодарского края, Памятным знаком Законодательного Собрания Краснодарского края, Благодарственным письмом Законодательного Собрания Краснодарского края или которым объявлена Благодарность: Губернатора Краснодарского края, министра здравоохранения Краснодарского края, другими ведомственными знаками отличия.

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

Если размер премии в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом определяется в соотношении к минимальному размеру оплаты труда или должностному окладу работника, то их размер учитывается на момент премирования работника.

3.3.31. Выплачивать лицам, удостоенным почетного звания «Заслуженный работник здравоохранения Кубани», «Заслуженный работник здравоохранения Краснодарского края» единовременное денежное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (начисленной за счёт средств краевого бюджета 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 организация, подведомственная министерству здравоохранения Краснодарского края, и единовременное денежное вознаграждение работнику по основному месту работы не выплачивалось.

3.3.32. Выплачивать лицам, удостоенным почетного звания «Заслуженный учитель Кубани» единовременное денежное вознаграждение на основании коллективного договора или локального нормативного акта по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.3.33. 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, с учётом условий, предусмотренных подпунктом 6.1.2 раздела 6 «Другие вопросы оплаты труда» Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных профессиональных образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, 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 и государственных образовательных

организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края».

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.

В случае, если установленный работнику размер заработной платы (должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) ниже минимального размера оплаты труда, то оплату за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени производить в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации из расчета часовой ставки, исчисленной от величины минимального размера оплаты труда в полуторном или двойном размере, а выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), производить в одинарном размере, исчисленном от установленного работнику должностного оклада.

3.3.34. 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).

3.3.35. 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 или локальным нормативным актом.

3.3.36. 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 организаций предоставляют преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителя и заместителей руководителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется по согласованию с представительным органом работников и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.5. Стороны пришли к соглашению о том, что при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в порядке, предусмотренном статьёй 196 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктами 6.1.1 – 6.1.3 раздела 6 «Социальные льготы, гарантии и компенсации» Соглашения, за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации).

Повышение квалификации, профессиональная переподготовка и стажировка работников проводятся главным образом с отрывом от работы, с частичным отрывом от работы и по индивидуальным формам обучения (пункт 4 Порядка и сроков совершенствования медицинскими работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях, утверждённых приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 3 августа 2012 года № 66н).

Работодатель должен создавать необходимые условия работникам, проходящим повышение квалификации, профессиональную переподготовку, стажировку, для совмещения работы с обучением по дополнительным профессиональным образовательным программам.

В случаях направления работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с частичным отрывом от работы за работником сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы за рабочие часы (дни), приходящиеся на период обучения, с учётом времени следования работника от места учёбы до места работы (от места работы до места учёбы).

В коллективных договорах или локальных нормативных актах, принятых по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, могут быть предусмотрены условия сохранения работнику за время профессионального обучения или дополнительного профессионального образования по направлению работодателя по основной должности и невозможностью в связи с этим выполнять трудовые (должностные) обязанности по трудовому договору в порядке внутреннего совместительства, не менее двух третей должностного оклада, установленного работнику по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства (статья 155 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.6. Стороны обязуются осуществлять контроль:

- за своевременностью и полнотой выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работникам Организаций;
- за реализацией норм Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края, содержащих нормы трудового права, при установлении, изменении и реализации систем оплаты труда в Организациях;
- за сохранением уровня заработной платы работников Организаций, не ниже установленной до введения или изменения систем оплаты труда.

4. Рабочее время

4.1. Руководители Организаций:

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 вне зависимости от условий труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда.

Наименования должностей медицинских работников определяют в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников.

(абзац 3 с изменениями, внесенными 19 января 2024 года)

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 СОУТ;

- 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, по результатам СОУТ;

- 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 СОУТ, а для немедицинского персонала – по результатам СОУТ;

- другими нормативными правовыми актами о продолжительности рабочего времени.

Устанавливают сокращённую 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 2020 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 СОУТ.

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 водителям, осуществляющим перевозки для учреждений здравоохранения, перевозки на служебных легковых автомобилях при обслуживании руководителей Организаций, продолжительность ежедневной работы (смены) до 12 часов. При этом время управления автомобилем в течение одной календарной недели не должно превышать 56 часов, в течение любых двух последовательных календарных недель – 90 часов (пункты 6 и 12 приложения к приказу Министерства транспорта Российской Федерации от 15 октября 2020 года № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей»).

4.1.4. Устанавливают сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

Если условия труда на рабочем месте конкретного работника по результатам аттестации рабочего места, проведенной до 1 января 2014 года, были отнесены к вредным 1, 2, 3 или 4 степени или опасным условиям труда, и результатами СОУТ улучшение условий труда не подтверждено, то продолжительность рабочего времени для данного работника сохраняется не более 36 часов в неделю 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 сокращённую продолжительность рабочего времени не более чем до 40 часов в неделю. За часы работы сверх установленной сокращённой продолжительности рабочего времени работнику выплачивают денежную компенсацию в размере не менее двойной часовой ставки (части должностного оклада за час работы) сверх должностного оклада и в одинарном размере все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору). Конкретный размер денежной компенсации определяют коллективным договором или локальным нормативным актом по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.5. 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.

4.1.6. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников Организации (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, чередование рабочих и нерабочих дней, установление междуменного отдыха и 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 СОУТ 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 согласования с выборным органом 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 подпись не позднее чем за один месяц до введения в действие.

4.1.7. Контролируют присутствие работников на рабочих местах в рабочее время, а также выполнение ими работы.

4.1.8. Обязаны вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе продолжительности сверхурочной работы.

5. Время отдыха

5.1. Руководители Организаций:

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.

5.1.2. 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, как правило, не менее двойной продолжительности рабочего дня (смены), предшествующего(ей) отдыху, без учета предоставляемых перерывов.

Устанавливают для водителей автомобиля продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха в соответствии с пунктом 18 приложения к приказу Министерства транспорта Российской Федерации от 15 октября 2020 года № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

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

Устанавливают еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) 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.

Устанавливают для водителей автомобиля еженедельный

непрерывный отдых в соответствии с пунктом 19 приложения к приказу Министерства транспорта Российской Федерации от 15 октября 2020 года № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей»:

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

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

5.1.4. Привлекают работников к работе в нерабочие праздничные дни на основании письменного распоряжения (приказа) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, указанных в части третьей статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

К работе в нерабочие праздничные дни работники могут привлекаться:

- по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства;

- в пределах установленной нормы рабочего времени и за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

5.1.5. Утверждают график отпусков по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.1.6. 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.

Предоставляют педагогическим работникам Организаций, осуществляющим на основании лицензии образовательную деятельность, в том числе в качестве дополнительного вида деятельности, 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»).

5.1.7. Предоставляют ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Если условия труда на рабочем месте конкретного работника по результатам аттестации рабочего места, проведенной до 1 января 2014 года, были отнесены к вредным 1 степени и результатами СОУТ улучшение условий труда не подтверждено, то продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для данного работника сохраняется в ранее установленном размере 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».

Устанавливают продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда коллективным договором, но не ниже предусмотренной Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и 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, 30 рабочих дней – 35 календарным дням).

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

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (статья 121 Трудового кодекса Российской Федерации).

Предоставляют ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, установленный по результатам ранее проведенной СОУТ, в случае окончания срока её действия.

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 СОУТ 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.

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 СОУТ 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.

5.1.8. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, могут заменять денежной компенсацией (статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации). Порядок и условия замены, размеры денежной компенсации устанавливаются коллективным договором. Размер денежной компенсации не может быть менее средней

заработной платы, исчисленной в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Кроме того, в этом случае устанавливают также отдельную денежную компенсацию, размер которой устанавливается коллективным договором, но не может быть менее 50 процентов дневной части оклада (должностного оклада) за каждый день дополнительного отпуска, замененного денежной компенсацией.

5.1.9. Предоставляют медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими 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 вышеперечисленных работников на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск может быть реализовано по результатам СОУТ при выявлении вредных условий труда на рабочем месте независимо от степени вредности (подкласс 3.1, 3.2, 3.3, 3.4) или опасных условий труда (класс 4).

Предоставляют иным работникам (специалистам с высшим профессиональным образованием; специалистам со средним профессиональным образованием (немедицинским), непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза в учреждениях (организациях) здравоохранения, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливают коллективным договором, но не ниже 14 календарных дней на основании совместного приказа 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 № 2330, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации № 2330).

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».

(абзац 3 внесен 19 января 2024 года)

5.1.10. Предоставляют ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за непрерывный стаж работы свыше 3 лет:

- отдельным категориям медицинских работников в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20 декабря 2021 года № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников»;

- водителям выездных бригад станции, подстанции (отделения) скорой медицинской помощи в соответствии с пунктом 4 постановления Совета Министров РСФСР от 23 февраля 1991 года № 116;

- медицинским сестрам выездных бригад станции, подстанции (отделения) скорой медицинской помощи;

- врачам-специалистам амбулатории (в том числе врачебной), расположенной в сельской местности;

- среднему медицинскому персоналу фельдшерско-акушерского пункта.

5.1.11. Для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска, указанного в подпункте 5.1.10. данного раздела 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 находящимся 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 дополнительного оплачиваемого отпуска взаимно засчитывается работа в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения (структурных подразделениях) Российской Федерации, а так же расположенных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей, и в должностях, указанных в постановлении Правительства Российской Федерации от 20 декабря 2021 года № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников», и абзацах 3 - 6 подпункта 5.1.10 данного раздела Соглашения.

(абзац 5 с изменениями, внесенными 19 января 2024 года)

5.1.12. Предоставляют работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день 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 (дополнительным соглашением к трудовому договору), которая не может быть менее 7 календарных дней.

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

5.1.13. 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.

5.1.14. Предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время на основании его письменного заявления, предоставленного работодателю до составления графика отпусков:

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

Предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время независимо от стажа работы у Работодателя в течении

шести месяцев после возобновления трудового договора с работником, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

5.1.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска все дополнительные оплачиваемые отпуска, установленные работнику трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), суммируют с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

Порядок разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части устанавливают в правилах внутреннего трудового распорядка.

5.1.16. 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 включают.

5.1.17. 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.

Выплачивают полную компенсацию также работникам, проработавшим от 5½ 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 (в соответствии с медицинским заключением, несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе при недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации).

Во всех остальных случаях выплачивают работникам 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.

5.1.18. 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), воспитывающей(ему) 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, предоставленных по основному месту работы, на основании их письменного заявления.

5.1.19. 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.

5.1.20. В соответствии с финансовыми возможностями предусматривают в коллективном договоре дополнительные меры социальной поддержки работников, включая освобождение от работы на два дня с сохранением заработной платы работников, проходящих вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), или присоединение указанных дней к ежегодному оплачиваемому отпуску.
(с изменениями, внесенными 19 января 2024 года)

5.2. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для работников Организации на основании статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором или локальными нормативными актами, которые принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации согласовывает график отпусков независимо от количества членов Профсоюза в Организации (письмо Минтруда России от 08 декабря 2020 года № 14-2/ООГ-17785).

6. Социальные льготы, гарантии и компенсации

6.1. Руководители Организаций обязуются:

6.1.1. Создавать условия для реализации в Организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров согласно пункта 8 части 1 статьи 79 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации», части 5 статьи 196 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 03 августа 2012 года № 66н), организовывать процесс непрерывного развития работников на базе учебных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров. Порядок и условия определять коллективным договором или локальным нормативным актом, который принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.2. 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.

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

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации в другую местность, то ему производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

Определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых

профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, по согласованию с 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.

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

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

6.1.6. Обеспечивать своевременную и полную уплату пенсионных страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее – Фонд) в соответствии с Федеральным законом от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» с изменениями, внесенными Федеральным законом от 14 июля 2022 года № 237-ФЗ.

6.1.7. Обеспечивать предоставление в территориальные органы Фонда 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».

6.1.8. 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.

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

6.1.10. Обеспечивать качественное и своевременное выполнение совместных писем департамента здравоохранения Краснодарского края

и Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю от 25.01.2006 / 27.01.2006 № 10-471/07-18/30 о проведении предварительной работы с лицами, приобретающими право на трудовую пенсию.

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

6.1.12. Оказывать содействие территориальным органам Фонда 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.

6.1.13. 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.

6.1.14. 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.

6.1.15. 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 законодательством;

- 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.

Размер единовременного пособия определяется 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».

6.1.16. 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.

6.1.17. 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;
- 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. Руководители Организаций и выборные органы первичных профсоюзных организаций 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.

6.4. 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.

6.5. Краснодарская краевая организация Профсоюза, выборные профсоюзные органы организации Профсоюза, в нее входящих, 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 территориальные органы Фонда 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 Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю от 25.01.2006 года / 27.01.2006 года № 10-471/07-18/30 о проведении предварительной работы с лицами, приобретающими право на трудовую пенсию.

7. Обеспечение гарантии занятости

7.1. Стороны по необходимости совместно рассматривают вопросы занятости и переподготовки высвобождаемых работников.

7.2. Краснодарская краевая организация Профсоюза контролирует обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий работников Организаций при их реорганизации.

7.3. Руководители Организаций 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. Руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации при принятии решений о массовом высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников.

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 человек и более при численности работающих от 500 до 1000 человек;
- 15 человек и более при численности работающих от 300 до 500 человек;
- 5% работников при численности, работающих до 300 человек.

7.3.7. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников 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 расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.3.8. 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 - профсоюзным комитетом.

7.3.9. Согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации привлечение иностранной рабочей силы.

7.3.10. Не допускать необоснованного увольнения работников, в том числе достигших предпенсионного возраста.

7.3.11. Не допускать расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с работником, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ

«О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в период приостановления действия трудового договора, за исключением случаев ликвидации Организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

7.3.12. Стороны рекомендуют Работодателям, исходя из возможностей Организации (за счет средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности), включать в коллективные договоры обязательства о дополнительной социальной поддержке работников:

- оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- компенсацию при увольнении сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством;

- выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и менее года до наступления пенсионного возраста.

7.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

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

- приглашает работника - члена профсоюза на заседание выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии решения 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;

- предоставляет членам профсоюза правовую помощь в защите их трудовых, экономических, социальных прав и интересов;

- информирует работников о положениях коллективного договора и настоящего Соглашения, обеспечивающих трудовые права работников, включая право на безопасные условия и охрану труда.

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 с участием Краснодарской краевой организации Профсоюза 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, проведение семинаров со специалистами по охране труда, оказывать им 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 СОУТ.

8.2. Руководители Организаций обеспечивают:

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в каждой Организации с численностью 50 и более работников;

- создание, в том числе по инициативе Профсоюза, комитетов (комиссий) по охране труда;

- обучение членов комиссии по охране труда по специальной программе за счет средств Организации (или за счет средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации);

(абзац 5 с изменениями, внесенными 19 января 2024 года)

- оборудование и обеспечение работы кабинетов и уголков по охране труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;
- контроль за правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену средств индивидуальной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте работников, ознакомление и проверку их 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 СОУТ, в том числе внеплановой, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

При оценке воздействия биологического фактора на рабочих местах медицинских и иных работников руководствоваться Методикой проведения СОУТ, а также совместными разъяснениями от 9 октября

2018 года Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (№ 15-1/10/В-7756), Министерства здравоохранения Российской Федерации (№ 16-6/10/2-6553), Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (№ 01-А/475).

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

- прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодно) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями. Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение указанных 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;

- оборудование санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи, санитарных постов с аптечками, укомплектованными медицинскими изделиями для оказания первой помощи работникам;

- принятие мер для получения разрешения от филиала регионального отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

(абзац 30 с изменениями, внесенными 19 января 2024 года)

- 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 первичной профсоюзной организации комплексных планов (программ) мероприятий по улучшению условий и охраны труда, соглашений по охране труда, которые являются неотъемлемой частью раздела «Охрана труда и здоровья» 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;

- выдачу работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам СОУТ, молока или других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам, которые по письменным заявлениям работников могут быть заменены компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором. В случае отсутствия или несвоевременного проведения работодателем СОУТ выдача молока и других равноценных пищевых продуктов осуществляется с учетом результатов ранее проведенной СОУТ до момента утверждения новых результатов СОУТ;

- 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 профсоюзной организации и уполномоченных по охране труда;

- прохождение работниками диспансеризации и углубленных медосмотров в предусмотренном порядке законодательством и нормативными актами Министерства здравоохранения РФ. На время диспансеризации работники освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Порядок и условия прохождения работниками диспансеризации устанавливаются коллективным договором или иным локальным нормативным актом.

Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов осуществляется на основании приказа Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации от 12 мая 2022 года № 291н и

производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда не менее половины установленной продолжительности рабочей смены, в том числе за работу сверх установленной нормы рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день, работа по совместительству).

Порядок выдачи не полученных работниками своевременно молока или равноценных пищевых продуктов по вине Работодателя определяется коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

(абзацы 41 и 42 внесены 19 января 2024 года)

8.3. В целях создания необходимых условий для осуществления Уполномоченными лицами по охране труда своих функций:

8.3.1. Работодатели в соответствии с положениями коллективного договора и (или) локальными нормативными актами Организации:

- обеспечивают их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по вопросам условий и охраны труда за счет средств Организации;

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

- обеспечивают участие Уполномоченных лиц в системе управления охраной труда;

- обеспечивают условия для работы с документами по охране труда и их хранения.

8.3.2. В соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом Организации Уполномоченным лицам могут устанавливаться социальные гарантии, предусмотренные статьями 25, 26 и 27 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.3.3. За активную и добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний в Организации, улучшению условий труда на рабочих местах Уполномоченные лица могут быть материально и морально поощрены, в том числе им могут быть установлены меры стимулирующего характера (в виде доплат и надбавок, премий и иных поощрительных выплат и (или) дополнительного оплачиваемого отпуска), условия, размеры и порядок установления которых предусматриваются в коллективном договоре или

локальном нормативном акте и дополнительных соглашениях к трудовому договору.

8.4. Руководители Организаций устанавливают порядок реализации мероприятий по управлению профессиональными рисками:

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

8.5. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществляется за счет средств Работодателя в размере, установленном статьёй 225 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

8.6. Руководители Организаций обеспечивают мероприятия по соблюдению требований охраны труда отдельных категорий работающих, в числе которых:

8.6.1. Не допускают к работе женщин на работу, связанную с переноской грузов, масса которых, превышает допустимые нормы (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2021 года № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»).

8.6.2. Обеспечивают условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускают их к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (статья 265 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года № 163).

8.6.3. Работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, предоставляют специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время, оборудуют помещения для обогрева и отдыха работников (статья 109 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

8.6.5. Руководители Организаций создают для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и абилитации.

8.6.6. Условия труда женщин в период беременности и кормления ребенка должны соответствовать допустимым условиям труда (пункт 7.1 постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 02 декабря 2020 года № 40 СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»).

8.7. Руководители Организаций реализуют мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней», в числе которых:

- компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственная гимнастика, лечебная физическая культура) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия лечебной физической культурой, включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

- организация и проведение спортивных соревнований и иных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, в том числе с привлечением представителей профсоюзной организации.

8.8. На время приостановки работ в Организации (или структурных подразделениях), на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране

труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

8.9. 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.

8.10. Краснодарская краевая организация Профсоюза, выборные профсоюзные органы обязуются:

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

8.10.2. 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.

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

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

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

8.10.6. 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.

8.10.7. Обеспечивать взаимодействие правовой и технической инспекции труда Краснодарской краевой организации профсоюза с другими органами государственного надзора с целью обеспечения безопасности труда и профилактики производственного травматизма.

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

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

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

8.10.11. 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, наградами Краснодарского краевого профобъединения, Краснодарской краевой организации Профсоюза.

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

9. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и учащейся молодежи

9.1. Стороны считают молодым специалистом лицо не старше 35 лет, завершившее обучение по программам среднего или высшего профессионального образования, а также лиц освоивших образовательную программу высшего медицинского образования в объеме трех курсов, а по специальности «Сестринское дело» - двух курсов и более, впервые устраивающихся на работу по трудовому договору по определенной специальности.

9.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности Сторон являются:

- проведение работы с молодежью в образовательных учреждениях в целях закрепления молодых специалистов 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.

9.3. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов 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 молодыми специалистами в первый год их работы в Организации, установлению наставникам выплаты стимулирующего характера в порядке, предусмотренном подпунктом 3.3.22 раздела 3 «Оплата труда» данного Соглашения;
(абзац 3 с изменениями, внесенными 19 января 2024 года)

- проведению за счет средств работодателя плановой подготовки и повышения квалификации врачебного и среднего медицинского персонала из числа специалистов в возрасте до 35 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 обязуется:

9.3.1. Выделять средства из профбюджета Краснодарской краевой организации Профсоюза на реализацию молодежной политики.

9.3.2. Оказывать молодым специалистам 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 профсоюзной организации государственных образовательных учреждений.

9.4. Стороны договорились:

9.4.1. Оказывать содействие в работе Молодежного совета Краснодарской краевой организации Профсоюза.

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

9.4.3. Поощрять молодых специалистов, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

9.4.4. Пропагандировать образ жизни, способствующий физическому, духовно-нравственному оздоровлению работающей молодежи и студентам. Формировать привлекательный образ здорового человека.

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

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, не допуская нарастание социальной напряженности, воздерживаться от организации забастовок в период действия Соглашения при условии выполнения Работодателями принятых обязательств.

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:

10.2.1. Способствует реализации Соглашения и взаимодействует с руководителями Организаций 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 условий коллективных договоров, соглашений.

10.3. Руководители Организаций знакомят работников под подпись с вновь принятым коллективным договором, с вносимыми в него изменениями и дополнениями в месячный срок после их подписания.

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 Профессионального союза 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, Федерального Закона 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. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профсоюза

работников здравоохранения Российской Федерации могут быть предусмотрены коллективным договором.

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

На web-сайте каждой Организации, где действуют первичные профсоюзные организации Профсоюза, создают раздел первичной профсоюзной организации для размещения оперативной информации о работе по защите законных прав и интересов работников на федеральном, региональном, местном (локальном) уровне с целью постоянного информирования всех работников. В случае существования у первичной профсоюзной организации собственного web-сайта, обязательным является наличие на обоих web-сайтах взаимных баннерных ссылок.

11.1.4. Могут предусматривать 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.

Порядок, условия, размеры и источник финансирования установления выплат стимулирующего характера и предоставления вышеуказанного отпуска определяют в коллективном договоре.

Предусматривают в коллективном договоре источник финансирования и условие о распространении на освобожденных профсоюзных работников системы премирования, действующей в Организации, в том числе премирования по итогам работы за год и др. *(пункт с изменениями, внесенными 19 января 2024 года)*

11.1.5. Предоставляют 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.

Оказывают содействие местным организациям Профсоюза, входящим в Краснодарскую краевую организацию Профсоюза, в

предоставлении на льготных условиях помещений и обеспечения необходимых для их деятельности условий.

11.1.6. Отчисляют денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу на условиях и размере, предусмотренных в коллективном договоре.

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 в посещении 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 Российской Федерации.

11.1.9. Рассматривают представления (справки, письменные обращения) 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. Порядок перечисления членских профсоюзных взносов определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление членских профсоюзных взносов.

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

- переводе работников из одного структурного подразделения Организации в другое;
- выхода работника на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- смене наименования и (или) реорганизации Организации;

- смене наименования и (или) реорганизации Профсоюза и (или) его первичной либо территориальной организации.

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

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 профорганом 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, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства, членов Профсоюза, избранных делегатами, для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами Профсоюза, для участия в работе выборных профсоюзных органов, в заседаниях комиссий профсоюзных органов, на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях, проводимых Профсоюзом с сохранением среднего дневного заработка.

Условия освобождения работников для участия в указанных мероприятиях определяют в коллективном договоре.

(пункт с изменениями, внесенными 19 января 2024 года)

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

11.1.14. По запросу профсоюзного комитета не реже двух раз в год предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации акт сверки удержанных и перечисленных членских профсоюзных взносов.

11.1.15. 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 372 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 профсоюзной 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 соответствующей местной организации Профсоюза, а для руководителей и их заместителей местных организаций Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, состоящих на профсоюзном обслуживании в Краснодарской краевой организации Профсоюза, – согласие президиума Краснодарской краевой организации Профсоюза.

11.1.16. 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 письменного согласия работника другую равноценную работу (должность) в той же Организации.

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае ликвидации Организации или отсутствием в организации соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется;

- расторгать трудовой договор по инициативе работодателя по пунктам 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

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.