

Краснодарская  
краевая организация  
Профессионального союза  
работников здравоохранения  
Российской Федерации

Министерство  
здравоохранения  
Краснодарского края



Председатель

*[Signature]*  
А.А. Клочанов

2022 г.

Министр



*[Signature]*  
Е.Ф. Филиппов

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, фамилия, И.О.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) разработано в целях учета и согласования интересов работников и работодателей и заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации», законами Российской Федерации от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», законом Краснодарского края от 30 июня 1997 года № 90-КЗ «Об охране здоровья населения Краснодарского края», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Краснодарским краевым трехсторонним Соглашением между Краснодарским краевым объединением организаций профсоюзов, 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 Профессионального 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, 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 региональной отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия).

Персональный состав Комиссии определяются сторонами Соглашения.

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 от 20 декабря 2012 г. № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников».

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

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 3.3.25 пункта 3.3 данного раздела Соглашения.

3.2. Министерство здравоохранения Краснодарского края обязуется:

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

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

3.2.2. Предусматривать средства на выплату компенсационного характера за специфику работы педагогическим работникам

государственных образовательных учреждений в размере 15 процентов оклада (должностного оклада, ставки).

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

3.2.4. Предусматривать средства на выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени с учётом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П – наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда работников учреждения и трудовым договором работника.

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

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

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

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

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

- для педагогических работников государственных образовательных учреждений:

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

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

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

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

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

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

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

- для работников государственных образовательных учреждений – разделом 3 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников

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

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

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

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

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

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

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

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

- работникам стационара ГБУЗ «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 (оклада) по квалификационным уровням:

- работникам психиатрической службы государственных учреждений здравоохранения;

- медицинским работникам инфекционной службы государственных учреждений здравоохранения;

- медицинским работникам Центров здоровья;

д) отдельным категориям работников государственных учреждений здравоохранения в размерах и в порядке, утверждённых постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 3 февраля 2012 года № 89 «Об утверждении Положения о размерах, условиях и порядке установления выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края»;

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

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

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

б) работникам, не определенным Указами 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 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников данной организации, сформированные по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не менее минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусматриваемых положениями об оплате труда работников, утверждаемыми постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям служащих и профессиям рабочих,



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 в зависимости от сложности труда.

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

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

3.3.3. 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.

3.3.4. Решения, касающиеся установления условий оплаты труда (размеры окладов (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, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации,

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, содержащими нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.3.5. При изменении в государственных учреждениях здравоохранения условий оплаты труда работников, руководствуясь постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края», производить доплату компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы работника в случаях, когда заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности работника) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата в ранее действующих условиях (без учета премий и иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности работника). Указанную доплату устанавливать на время работы работника в данном учреждении в занимаемой должности при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения им работы той же квалификации.

При определении размера доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда для сравнения учитывать выплаты, установленные работнику по новым (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);
- установленные работнику выплаты компенсационного характера в рамках трудового договора за выполнение должностных обязанностей по занимаемой им должности (выплаты за работу: с вредными или опасными условиями труда, в ночное время, со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, специалистам сельской местности);

- установленные работнику выплаты стимулирующего характера в рамках трудового договора (выплаты за выслугу лет, наличие квалификационной категории, почетного звания, учёной степени, выплата отдельным категориям работников государственных учреждений

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

- доплата до минимального размера оплаты труда (статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации);

- установленная доплата компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы в календарном месяце, предшествующем месяцу введения новых или изменения условий оплаты труда.

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

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

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

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

- выплаты по родовым сертификатам;

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

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

- выплаты за оказание платных медицинских услуг;

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

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

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

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

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

- размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленный за выполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год), за ставку заработной платы);

- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и в др. случаях);

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

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

По окончании учетного периода (календарного месяца) оплачивать дополнительно в соответствии с действующим законодательством и подпунктом 3.3.12 пункта 3.3 данного раздела Соглашения часы работы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период

(календарный месяц), на основании табеля учета использования рабочего времени, докладных записок руководителей структурных подразделений и приказа руководителя.

Если в календарном месяце графиком сменности (работы) работнику запланирована работа общей продолжительностью менее чем установлена месячная норма рабочего времени по занимаемой должности (профессии), то причиной неисполнения работником трудовых (должностных) обязанностей является вина Работодателя. В данном случае за неотработанное 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).

3.3.8. 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 № 3 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края»;

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

организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

- для других работников Организаций – коллективным договором 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 представительным органом работников Организации.

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

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

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 4 пункта 4.4 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края»).

Осуществлять повышенную оплату труда в случае не проведения СОУТ или окончания срока действия ранее проведенной СОУТ на рабочих местах медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, лиц, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, в размере, предусмотренном приложением № 3 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края».

Осуществлять повышенную оплату труда в случае окончания срока действия ранее проведенной СОУТ на рабочих местах работников (за исключением указанных в части 7 данного пункта Соглашения) в размере, установленном в период действия СОУТ коллективным договором или локальным нормативным актом и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

3.3.9. 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.

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

- для работников государственных учреждений здравоохранения в соответствии с пунктом 4.5 раздела 4 «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края»;

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

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

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

3.3.12. 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».

3.3.13. Устанавливать размер выплаты компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в коллективном договоре или локальном нормативном акте по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не менее чем в двойном размере:

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



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

При привлечении работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени (если работа в выходной или нерабочий праздничный день не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха) ~~выплачивать работникам компенсационную выплату~~ в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) (статья 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.

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

По желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день, которая осуществлялась за пределами месячной нормы рабочего времени, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит, то есть, за месяц, в котором работник, заработная плата которого помимо месячного оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, работал в выходной день или нерабочий

праздничный день, нужно заплатить заработную плату полностью, а также одинарную дневную часть заработной платы (дневную часть оклада (должностного оклада) и предусмотренных в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационных и стимулирующих выплат), а за месяц, в котором работник взял день отдыха, – заработную плату полностью, при условии, что работник отработает на один день меньше нормы. Это правило действует независимо от того, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие (письмо Федеральной службы по труду и занятости от 17 мая 2022 года № ПГ/10843-6-1).

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.

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).

3.3.14. 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 оклада, должностного оклада за час работы),

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

При 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 оклада (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 28 июня 2018 года № 26-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.

3.3.15. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радоница и др.):

- месячную норму рабочего времени не сокращать;
- заработную плату работникам, которые были освобождены от работы в установленный на территории Краснодарского края нерабочий день, начислять пропорционально отработанному времени, а дополнительный нерабочий день оплачивать в размере средней заработной платы;

- оплату за нерабочие дни, установленные администрацией Краснодарского края, приравнивать к оплате за нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации, и работникам, которые осуществляли работу в установленный на территории Краснодарского края нерабочий день, оплату за работу в такой день производить в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктом 3.3.13 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.

3.3.16. При исчислении заработной платы часовую ставку рассчитывать:

- для работников государственных учреждений здравоохранения путем деления установленного работнику размера оклада (должностного оклада) на норму рабочего времени календарного месяца, исчисленную по расчетному графику пятидневной рабочей недели с выходными днями в субботу и воскресенье с учетом установленной нормативными

правовыми актами, продолжительности рабочей недели по данной должности;

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

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

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

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

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

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

- для педагогических работников государственных образовательных учреждений:

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

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

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

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

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

Медицинским и фармацевтическим работникам, прибывшим из Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей, при определении права на установление надбавки за наличие квалификационной категории признаются документы, выданные не ранее 1 января 2019 года соответствующими органами (организациями), фактически действующими на указанных территориях, подтверждающие присвоение квалификационной категории по специальностям, которые соответствуют специальностям, указанным в утвержденных в соответствии с частью 2 статьи 14 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации» номенклатурах специальностей специалистов, имеющих медицинское и фармацевтическое образование.

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

- для государственных учреждений здравоохранения – приложением № 4 к Положению об отраслевой системе оплаты труда

работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2008 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края»;

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

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

3.3.18. При аттестации отдельных категорий педагогических работников образовательных организаций, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию ~~в связи с истечением~~ срока её действия, оценка уровня их квалификации осуществляется на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанным категориям относятся педагогические работники:

награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в здравоохранении и (или) педагогической деятельности;

имеющие ученую степень кандидата или доктора наук в области здравоохранения и (или) педагогических наук;

педагогические работники, подготовившие победителей и (и) призеров финала Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) (за последние пять лет);

педагогические работники образовательных организаций, подготовившие победителей и (или) призеров финала Национального чемпионата профессионального мастерства среди людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» (за последние пять лет);

педагогические работники, имеющие положительные результаты итогам независимой оценки квалификации.

3.3.19. Устанавливать работникам Организаций выплаты стимулирующего характера за выслугу лет (стимулирующую надбавку за выслугу лет, за стаж работы) в размерах и порядке, определенных:

- для работников государственных учреждений здравоохранения - приложением № 5 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2008 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края», коллективными договорами или локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

- для работников государственных образовательных учреждений - пунктом 3.7. раздела 3 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений государственного образования Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений государственного образования Краснодарского края», коллективными договорами или локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

- для работников других Организаций – коллективными договор



3.3.20. Засчитывать в стаж работы, дающий право на установление выплаты стимулирующего характера за выслугу лет (стимулирующие надбавки за выслугу лет):

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

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

Предусматривать данные условия в коллективном договоре, локальном нормативном акте по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основании абзаца 8 подпункта 2.1.2. Приложения № 5 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2008 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края» и пункта 5 Приложения № 6 к Положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края».

3.3.21. Устанавливать работникам Организаций выплаты стимулирующего характера (повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы) за наличие ученой степени, почетных званий в размерах и порядке, определенных:

администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2008 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края», коллективными договорами или локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

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

- для работников других Организаций – коллективными договорами или локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.3.22. 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, дающего право на соответствующие выплаты;

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня издания

- 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 других периоды, за которые работнику сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.3.23. Устанавливать работникам в целях поощрения выполненную работу с учетом обеспечения Организации финансовыми средствами выплаты стимулирующего характера за интенсивность высокие результаты работы, персональные выплаты к окладу (должностному окладу, ставке), премиальные выплаты по итогам работы, выплаты за качество выполняемых работ.

Размер выплат стимулирующего характера определять в соответствии с согласованием с выборным органом первичной профсоюзной организации для каждого работника по результатам его труда в соответствии с разработанными в Организации критериями оценки деятельности работников и методики определения размера выплат стимулирующего характера.

На момент заключения Соглашения в соответствии с пунктом 5 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края: «Примерный перечень показателей эффективности для работников различных видов учреждений и основным категориям», «Примерная методика определения размера выплат стимулирующего характера на основе критериев оценки деятельности работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края» утверждены приказами

3.3.24. Производить распределение стимулирующих выплат критериям оценки деятельности работников 2-уровневой комиссии утвержденной приказом руководителя Организации (при Министерстве здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2011 года № 421 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений 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 заместителю главного врача, заведующим отделениями, работникам, не входящим в структурные подразделения;

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

- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат.

3.3.25. Учитывать при разработке и утверждении показателей

- размер вознаграждения работника должен определяться 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 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 и интенсивность и высокие результаты работы для работников и перечисленных государственных учреждений здравоохранения 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 (оклада):

- работникам фтизиатрической службы государственных учреждений здравоохранения;

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

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

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

- работникам ГБУЗ «Краевая клиническая больница № 1

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

- врачам станций переливания крови;

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

- работникам психиатрической службы государственных учреждений здравоохранения;

- медицинским работникам инфекционной службы государственных учреждений здравоохранения;

- медицинским работникам Центров здоровья.

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

3.3.27. Устанавливать выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников государственных учреждений здравоохранения в размерах и в порядке, утвержденных постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 3 февраля 2012 года № 89 «Об утверждении Положения о размерах, условиях и порядке установления выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края».

Устанавливать выплаты стимулирующего характера врачам педиатрам и среднему медицинскому персоналу отделений организаций медицинской помощи несовершеннолетним в образовательных организациях (осуществляющим медицинскую помощь несовершеннолетним в образовательных организациях) в размере 3 рублей при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) независимо от суммы начисленной заработной платы, занятии штатной должности не в полном объеме (0,25; 0,5 или 1 ставка) – в пропорциональном отношении соответственно (25 процентов денежной выплаты; 50 процентов денежной выплаты; 75 процентов денежной выплаты). Выплату производить как по основной должности так и при работе по совместительству.

Для учреждений здравоохранения, не имеющих в своей структуре

несовершеннолетним в образовательных организациях (включая должности заведующих здравпунктом) в соответствии с абзацем вторым данного подпункта Соглашения.

3.3.28. Премировать работников за счет средств организации в пределах фонда оплаты труда при присвоении почётных званий «Заслуженный ...», «Народный ...», «Почётный ...», награждать нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, Почетной грамотой Законодательного Собрания Краснодарского края, администрацией Краснодарского края, министерства здравоохранения Краснодарского края, Памятным знаком Законодательного Собрания Краснодарского края, Благодарственным письмом Законодательного Собрания Краснодарского края или которым объявлена Благодарность: главному врачу администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства здравоохранения Краснодарского края, другими ведомственными знаками отличия.

Размер премии определять коллективным договором или локальным нормативным актом с учетом иерархии наград в соответствии с согласованием 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 (окладу работника, то их размер учитывается на момент премирования работника.

3.3.29. 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 основе

Краснодарского края, и единовременное денежное вознаграждение работнику по основному месту работы не выплачивалось.

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

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

Устанавливать сверх минимального размера оплаты труда выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником в течение установленного продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (статья Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 16 декабря 2019 года № 40-П);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и сверхурочную работу (статьи 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 года № 17-П);

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

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

В случае, если установленный работнику размер заработной платы



производится из расчета часовой ставки, исчисленной от величины минимального размера оплаты труда в полуторном или двойном размере.

3.3.31. 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).

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

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

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы за время 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 дню фактического расчета включительно независимо от наличия виновности работодателя. При неполной выплате заработной платы и 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.

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

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

к трудовому договору должности педагогических работников 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, осуществляемое путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться преподавательская работа, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

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

3.5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.5.1. Медицинские работники государственных учреждений здравоохранения могут привлекаться к дежурствам (работе) в вечернее и ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия в свободное от основной работы время в пределах месячной нормы рабочего времени в соответствии с утвержденным графиком дежурств (работы). Данная работа не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора (подпункт «ж» пункта 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 100 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

Дежурства (работа), осуществляемые медицинскими работниками в выходные и нерабочие праздничные дни, оплачиваются в соответствии с подпунктом 3.3.13, а в сверхурочное время – в соответствии с подпунктом 3.3.14 пункта 3.3 данного раздела Соглашения.

3.5.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование

заработная плата по основному месту работы (статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации).

Повышение квалификации, профессиональная переподготовка 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 медицинских работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных научных организациях, утвержденных приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 3 августа 2012 года № 66

Работодатель должен создавать необходимые условия работникам проходящим подготовку, для совмещения работы с получением образования

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 учетом времени следования работника от места учебы до места работы (от места работы до места учебы)

В коллективных договорах или локальных нормативных актах принятых по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, могут быть предусмотрены условия сохранения работникам за время профессионального обучения или дополнительного профессионального образования по направлению работодателя от 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).

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

водителям автомобиля, которое утверждается руководителем Организации в порядке, предусмотренном подпунктом 3.3.4 пункта данного раздела Соглашения.

3.5.4. Руководители Организаций могут устанавливать персональный повышающий коэффициент к должностному окладу медицинского работника за наставничество. Порядок, критерии и размеры его установления определяются локальным нормативным актом Организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

- 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;

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

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 и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края, содержащих нормы трудового права, установлении, изменении и реализации систем оплаты труда в Организации;

- за сохранением уровня заработной платы работников Организации не ниже установленной до введения или изменения систем оплаты труда;

#### 4. Рабочее время

Устанавливают для медицинских работников, в том числе и руководителя организации, заместителей руководителя, глав 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 в зависимости от условий труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ).

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

Заведующим структурными подразделениями – врачам в лечебно-профилактических учреждениях, устанавливают продолжительность рабочей недели такой же продолжительности, как и для врачебно-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 (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 производственных 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 данными

Федерации № 363, Министерства юстиции Российской Федерации № 1  
Министерства образования Российской Федерации № 23  
Министерства сельского хозяйства Российской Федерации № 7  
Федеральной пограничной службы Российской Федерации № 2  
«Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано  
опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право  
на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю  
дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда» и  
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 сокращенную продолжительность рабочего  
времени на вновь организованных рабочих местах  
перепрофилированных медицинских организациях и их структурных  
подразделениях медицинским работникам, оказывающим медицинскую  
помощь гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция  
COVID-19, в соответствии с разделом I «Инфекционные больницы,  
отделения, палаты, кабинеты; кожно-венерологические диспансеры,  
отделения, кабинеты» приложения № 1 к постановлению Правительства  
Российской Федерации от 14 февраля 2003 года № 100  
«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,  
проведения СОУТ.

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

Конкретную продолжительность рабочего времени в зависимости  
должности и (или) специальности педагогических работников определяют  
в соответствии с нормативным правовым актом федерального органа

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 11.01.2016 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 учреждений здравоохранения, перевозки на служебных легкоходных 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 сокращённую 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 2021 года, были отнесены к вредным 1, 2, 3 или 4 степени или опасным условиям труда, и результатами СОУТ подтверждено улучшение условий труда, то продолжительность рабочего времени для данного работника сохраняется не более 36 часов в неделю на основании части 1 статьи 15 федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421 «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 письменных

продолжительности рабочего времени работнику выплачивают денежную компенсацию в размере не менее двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (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 коллективный договором или локальным нормативным актом по согласованию 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, устанавливая продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, в условиях 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 основе оснований и корректируют (уменьшают) в случаях использования работником в учетном периоде отпуска, временной нетрудоспособности и др. случаях.

Определяют Правилами внутреннего трудового распорядка поря-



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 учёт 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 по согласию работника, оформленного путём 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 (междуменный) отдых;

5.1.2. Устанавливают работникам ежедневный (междусменн отдых и еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) раздельно основной работе и работе, выполняемой в порядке совместительства

Устанавливают продолжительность ежедневного (междусменн отдыха, как правило, не менее двойной продолжительности рабочего (смены), предшествующего(ей) отдыху, без учета предоставляе перерывов.

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

5.1.3. Устанавливают работникам продолжительн еженедельного непрерывного отдыха (выходных дней) не ме 42 часов.

Устанавливают еженедельный непрерывный отдых (выходные д при суммированном учете рабочего времени в различные дни нед согласно графикам работы (сменности), при этом еженедель непрерывный отдых должен непосредственно предшествовать непосредственно следовать за ежедневным (междусменным) отды его продолжительность должна составлять не менее 42 часов и чи выходных дней в календарном месяце должно быть не менее чи полных недель этого месяца.

Устанавливают для водителей автомобиля еженедель непрерывный отдых в соответствии с пунктом 19 приложения к при Министерству транспорта Российской Федерации от 15 октября 2020 г № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего време времени отдыха, условий труда водителей автомобилей»:

- еженедельный отдых должен составлять не менее 45 часов. Э отдых должен начинаться не позднее шестого ежедневного пери наступающего с момента завершения предыдущего еженедельн отдыха;

- допускается сокращение еженедельного отдыха до значе не менее 24 часов, не более одного раза в течение любых д

в которой еженедельный отдых был сокращен. Этот период отдыха должен быть присоединен к ежедневному отдыху, продолжительность которого 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 с 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 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 образования, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью которого устанавливается Правительством Российской Федерации (на момент заключения Соглашения постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2004 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Если условия труда на рабочем месте конкретного работника результатам аттестации рабочего места, проведенной до 1 января 2 года, были отнесены к вредным 1 степени и результатами СС 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 «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 сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, в переводе на календарные дни (например, 6 рабочих дней соответствуют 7 календарным дням, 12 рабочих дней – 14 календарным дням, 18 рабочих дней – 21 календарному дню, 30 рабочих дней – 35 календарным дням).

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

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 СС в случае окончания срока её действия.

Устанавливают ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за период работы на вновь организованных рабочих местах: перепрофилированных медицинских организациях и их структурных подразделениях медицинским работникам, оказывающим медицинскую

- врачам-специалистам, в том числе заведующим отделениям 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 приносящей доход деятельности) могут самостоятельно устанавливать дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда рабочих мест 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 187 Трудового кодекса Российской Федерации). Порядок и условия замены размеров денежной компенсации устанавливают коллективным договором. Размер денежной компенсации не может быть менее средней заработной платы, исчисленной в порядке, предусмотренном статьей 187 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

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 в результате СОУТ при выявлении вредных условий труда на рабочем месте независимо от степени вредности (подкласс 3.1, 3.2, 3.3, 3.4) опасных условий труда (класс 4).

5.1.10. Предоставляют ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за непрерывный с 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 (отделений) 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 врачебным пунктам) 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

уволившимся с работы по собственному желанию из учреждения здравоохранения в связи с переводом мужа (жены) – военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением военной службы или из органов внутренних дел; работникам, которые уволились в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимися на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте 18 лет при поступлении на работу в учреждение здравоохранения 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 организациях (структурных подразделениях) и в должностях, указанных в постановлении Правительства Российской Федерации от 20 декабря 2002 года № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников» и абзацах 3 - 6 подпункта 5.1.10 данного раздела Соглашения.

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

продолжительностью 14 календарных дней, который оплачивается счет средств федерального бюджета на основании заявления работн в управление социальной защиты населения по месту жительства работника.

5.1.14. Предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска в удоб 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 беременности и родам, независимо от времени его непрерывной раб в данной Организации;
- женщине перед отпуском по беременности и родам 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 Куб (Краснодарского края);
- супругам военнослужащих (одновременно с отпус военнослужащих);
- работникам, получившим или перенесшим лучевую боле другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы и участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльс АЭС;
- инвалидам войны, ветеранам Великой Отечественной вой ветеранам боевых действий на территории других государств;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родите. воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 (до достижения младшим из детей возраста 14 лет);
- лицам, направлявшимся для обеспечения выполнения зада ходе специальной военной операции на территориях Украины, Доне Народной Республики и Луганской Народной Республики с 24 февр 2022 года, отработавшие установленный при направлении срок г



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 устанавливается 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 включаются.

5.1.17. Выплачивают при увольнении работника компенсацию за неиспользованные отпуска (как основной, так и дополнительный). Компенсация за неиспользованный основной отпуск выплачивается полностью, если в рабочем году работник отработал не менее 11 месяцев.

Выплачивают полную компенсацию также работнику проработавшим от 5½ до 11 месяцев в рабочем году, если увольняются вследствие:

- ликвидации организации или отдельных ее частей;
- сокращения штатов или численности, а также реорганизации временной приостановки работ;
- поступления на действительную военную службу;
- выяснившейся непригодности к работе (в соответствии с медицинским заключением, несоответствие занимаемой должности и квалификации, подтвержденное

Во всех остальных случаях выплачивают работнику пропорциональную компенсацию, которая рассчитывается следующим образом:

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета 2,33 календарных, (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 основной 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 отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работников и в удобное для них время

- 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 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 основной должности, так и внутреннего совместительства.

5.1.20. Освобождают работников от работы на 2 дня с сохранением заработной платы при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) или присоединяют указанные дни к ежегодному оплачиваемому отпуску на основании письменного заявления работника.

Работник обязан подтвердить, что прошел вакцинацию документом из медицинской организации или сертификатом о профилактической прививке против новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

Порядок и условия предоставления работникам 2 оплачиваемых дней отдыха устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом.

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.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации согласовывает график отпусков независимо от количества член 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 пункту 1 части 1 статьи 79 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации», части 1 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 определяются 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 в 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, прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы ему сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, ему выплачивается пособие по безработице в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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 работника 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 структуры подразделений для работников, которым предоставлено право досрочное назначение страховой пенсии по старости, в соответствии с приказами отраслевого министерства, а также 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, раб

работе по охране здоровья населения в городах и (или) в сельской местности; работе, в городах и (или) сельской местности, связанно хирургией лечебной.

6.1.10. Обеспечивать качественное и своевременное выполнение совместных писем департамента здравоохранения Краснодарского края и Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации Краснодарскому краю от 25.01.2006 / 27.01.2006 № 10-471/07-18/3 в 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 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 обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованных

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 сум единовременной страховой выплаты потерпевшему, предусмотренной статьей 11 Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-«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 или профессионального заболевания.

6.1.17. Обеспечивать работников денежной компенсацией за 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 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.

социальным работникам, имеющим среднее профессиональное и высшее образование, педагогическим работникам, биологическим инструкторам-методистам по лечебной физкультуре, медицинским психологам, проживающим в сельских населенных пунктах, поселках городского типа, городах, входящих в состав районов, работающих 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 указанных должностях составляет не менее десяти лет, предоставляются меры социальной поддержки по оплате жилья, отопления и освещения в порядке и на условиях, определяемых администрацией Краснодарского края.

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

6.5. Краснодарская краевая организация Профсоюза, выборы профсоюзные органы организации Профсоюза, в нее входящие осуществляют контроль за:

- правильностью ведения документов, являющихся основанием, назначения пенсии и внесения данных о трудовом стаже и заработной плате в индивидуальные сведения застрахованных лиц;

- предоставлением в территориальные органы Фонда полных достоверных сведений индивидуального (персонифицированного) учета в сроки, установленные Федеральным законом от 01 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»;

- качественным и своевременным выполнением совместных мероприятий департамента здравоохранения Краснодарского края и Отдела 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



7.2. Краснодарская краевая организация Профсоюза контролирует обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение прав и 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 квот 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 и 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 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 Организации в первую очередь работникам своей организации, в числе и работающим на условиях совместительства, с учетом 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 Организации отрасли сокращение численности или штата работников одновременно в течение 30 календарных дней:

— 15 человек и более при численности ~~работавших~~ от 300 до 1000 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 получению 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 «О статусе военнослужащих»).

Не допускать расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет, 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 условия расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя

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

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

7.3.11. Не допускать расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с работником, призванным на военную службу мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-«О воинской обязанности и военной службе» либо контракт добровольном содействии в выполнении задач, возложенных 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 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 наличия двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых 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 трудовых экономических социальных прав и интересов;

7.5. Стороны Соглашения рекомендуют Работодателю взаимодействовать с образовательными учреждениями по вопросу 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, данн~~е~~ 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 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 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 обобщенные сведения о состоянии условий труда в производственном травматизме, профессиональных заболеваниях; 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 более работников;

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

- оборудование и обеспечение работы кабинетов и уголков охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональные риски, 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 соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами для работников, 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»;

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

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

При оценке воздействия биологического фактора на рабочих местах медицинских и иных работников руководствоваться Методом 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 воздействия 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 также на работах, связанных с движением транспорта для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы предупреждения профессиональных заболеваний, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями. Медицинские осмотры 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 трудов

- информирование работников об условиях труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсаций 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 их 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 таковых 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 приема пищи, санитарных постов с аптечками, укомплектованными медицинскими изделиями для оказания первой помощи работникам;

- принятие мер для получения разрешения от филиала регионального отделения Фонда социального страхования 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;

- разработку и выполнение мероприятий по улучшению условий охраны труда (ежегодное соглашение по охране труда);

- разработку и утверждение инструкций по охране труда 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;

которые являются неотъемлемой частью раздела «Охрана труда; здоровья» коллективных договоров, и финансируют работы по 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 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 (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 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 момента утверждения новых результатов СОУТ;

- содействие общественному контролю за соблюдением прав законных интересов работников в области охраны труда, предоставляемое 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 ор



нормативными актами Министерства здравоохранения РФ. На время диспансеризации работники освобождаются от работы с сохранением ими места работы (должности) и среднего заработка. Порядок и условия прохождения работниками диспансеризации устанавливаются коллективным договором или иным локальным нормативным актом.

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 охраны труда за счет средств Организации;

- предоставляют для выполнения возложенных обязанностей менее 2-х часов рабочего времени в неделю с сохранением заработка 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 26 и 27 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10 «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, надбавок, премий и иных поощрительных выплат и (или) дополнительного оплачиваемого отпуска), условия, размеры и порядок установления которых предусматриваются в коллективном договоре локальном нормативном акте и дополнительных соглашениях к трудовому договору.

8.4. Руководители Организаций устанавливают порядок реализации

8.5. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществляется за счет средств Работодателя в размере, установленном статьей 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 (приказом 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 № 166).

8.6.3. Работникам, выполняющим работы в холодное время года: на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, предоставляются 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 воздуха, 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 инвалидов.

8.6.6. Условия труда женщин в период беременности и кормления

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 № 7 «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков и 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 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 и~~ 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

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 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 территориальных организаций Профсоюза, принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве профессиональных заболеваний.

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

8.10.5. Участвовать в разработке и пересмотре межотраслевых 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 документах существующих прав работников на безопасные условия труда.

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

8.10.8. Оказывать консультативную помощь работникам отраслевым 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

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

8.10.11. Поощрять особо отличившихся в деле улучшения условий охраны труда, снижения производственного травматизма 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» - 4 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;

9.3. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических трудовых прав молодых специалистов и обучающихся, содержащие в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва числа молодежи на руководящие должности;

- закреплению наставников за всеми молодыми специалистами первый год их работы в Организации, установлению наставнической выплаты стимулирующего характера в порядке, предусмотренном подпунктом 3.5.4 пункта 3.5 раздела 3 «Оплата труда» данного Соглашения;

- 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 студентам 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 направленной на привлечение молодых специалистов к активной производственной деятельности.

9.4.3. Поощрять молодых специалистов, добившихся высоких

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 Работодателем 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 взаимодействию 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.

трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

10.3. Руководители Организаций знакомят работников под подпись 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, выбор органов Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального Закона от 12 января 1996 года № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Соглашения.

Гарантируют невмешательство в деятельность Профсоюзной организации не препятствуют созданию и функционированию структур Профсоюзной организации в Организациях.

11.1.3. Предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение, в числе для проведения заседаний и хранения документации, средства связи, оргтехнику, необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профсоюзной организации работников здравоохранения Российской Федерации могут быть предусмотрены коллективным договором.

Обеспечивают возможность печати и размножения материала



профсоюзной организации для размещения оперативной информации 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 в коллективных договорах выполнение общественной работы в интересах работников Организации – членов Профсоюза установление выплат стимулирующего характера (или) предоставление дополнительного оплачиваемого отпуском продолжительностью не менее 3 календарных дней за счет средств Организации председателю первичной профсоюзной организации, освобожденному от основной работы в Организации, и члену профсоюзного комитета по решению профсоюзного комитета.

11.1.5. Предоставляют в соответствии с коллективным договором 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 членами их семей.

Оказывают содействие местным организациям Профсоюза входящим в Краснодарскую краевую организацию Профсоюза в предоставлении на льготных условиях помещений и обеспечении 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 Организации в наличии согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

11.1.8. Не препятствуют представителям Профсоюза в посещении Организации, где работают члены Профсоюза, для проведения прове-

о деятельности организации по социально-трудовым вопросам реализации уставных целей и задач ~~Профсоюза~~ ~~работни~~ 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~~ Письменные заявления работников, 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) 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 профсоюзным органом организации Профсоюза, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также

11.1.12. Освобождают от работы, как по основной должности, так по должности, занимаемой в порядке совместительства, члены 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. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяют в коллективном договоре.

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

11.1.14. 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 (профгруппы, 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

соответствующей местной организации Профсоюза, а для руководителей и их заместителей местных организаций Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, состоящих на профсоюзном обслуживании 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 в пунктах 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в течение двух лет после окончания срока их полномочий только с предварительного согласия соответствующего высшего выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

Члены комиссии:

Артеменко Е.А.

Аввакумова Т.А.

Дьяченко Л.Л.

Алексеева Г.О.

Корнеева Е.А.

Беспалова Т.Н.