

Представитель работодателя:
Главный врач
ГБУЗ «Приморско-Ахтарская ЦРБ
им. Кравченко Н.Г.» МЗ КК
_____ С.В. Модин



Представитель работников
Председатель профкома
ГБУЗ «Приморско-Ахтарская ЦРБ
им. Кравченко Н.Г.» МЗ КК
_____ Е.Н. Нарижная



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ «ПРИМОРСКО-АХТАРСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА ИМЕНИ КРАВЧЕНКО Н.Г.» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ на 2020-2023 годы

с 16 марта 2020 года по 15 марта 2023 года

г.Приморско -Ахтарск

Коллективный договор
прошел уведомительную
регистрацию:
Государственное казенное
учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения
Приморско-Ахтарского района

Принят на собрании трудового
коллектива работников
ГБУЗ «Приморско-Ахтарска ЦРБ
им. Кравченко Н.Г.» МЗ КК
Протокол № 10 от 16.03.2020 г.



1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении здравоохранения и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее -ТК РФ)¹.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Приморско-Ахтарская центральная районная больница имени Кравченко Н.Г.» министерства здравоохранения Краснодарского края, в лице главного врача Модина Сергея Валерьевича, именуемый далее - Работодатель, действующий на основании Устава, и работники Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Приморско-Ахтарская центральная районная больница имени Кравченко Н.Г.» министерства здравоохранения Краснодарского края, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Приморско-Ахтарская центральная районная больница имени Кравченко Н.Г.» министерства здравоохранения Краснодарского края, в лице ее председателя Нарижной Елены Николаевны, именуемая далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, отраслевым соглашением на 2020-2022гг, заключенным между Краснодарской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и Министерством здравоохранения Краснодарского края.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения здравоохранения со всеми обособленными структурными подразделениями, в том числе на руководителя учреждения здравоохранения.

1.6. Нормы и положения настоящего коллективного договора являются обязательными для соблюдения работодателем и работниками. В течение срока действия коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых

распространяется на Работодателя и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в учреждении здравоохранения соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

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

1.9. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.10. Коллективный договор заключен на срок **три года** и вступает в силу с момента подписания его Сторонами с 16 марта 2020 года по 15 марта 2023 года.

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

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

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

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

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

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

Принятые Сторонами изменения или дополнения в коллективный договор оформляются протоколом и доводятся до сведения работников учреждения в течение 10 рабочих дней.

1.15. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.16. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение не реже двух раз в год (по полугодиям).

1.17. Работодатель и работники учреждения здравоохранения обязуются при исполнении условий коллективного договора следовать принципам равноправия сторон,

взаимной ответственности, конструктивности и аргументированности при проведении переговоров по внесению изменений и дополнений в коллективный договор, решении всех вопросов социально-экономических и трудовых отношений.

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

- соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условий коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, установленные подпунктом 6 пункта 3.2. раздела 3 . «Основные права, обязанности и ответственность работодателя» Приложения № 16 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка ГБУЗ «Приморско-Ахтарская ЦРБ им. Кравченко Н.Г.» МЗ КК;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать совершенствование оплаты и нормирования труда;

- обеспечивать повышение уровня заработной платы;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими своих трудовых обязанностей;

- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей, пенсионеров, инвалидов;

- повышать профессиональный уровень работников;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

- рассматривать представления профсоюзного комитета , иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах профсоюзному комитету и представителям;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом российской федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.19. При принятии решений по социально-трудовым вопросам **Работодатель** предварительно согласовывает их с **профсоюзным комитетом** и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.20. Работодатель обязуется принимать по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальные-нормативные акты, требующие учета мотивированного мнения.

1.21. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения здравоохранения в рамках настоящего коллективного договора **профсоюзный комитет** обязуется:

-строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

-способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению ее прибыльной работы;

-вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

-воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

- обращаться к работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

-содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда в учреждении здравоохранения;

-добиваться повышения жизненного уровня работников и улучшения условий их труда;

-обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

-обеспечивать контроль за созданием **Работодателем** безопасных условий труда.

1.22. Коллективным договором работникам устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.23. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения здравоохранения.

1.24. Все спорные вопросы по **толкованию** и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров и совместного обсуждения.

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

Стороны договорились о том, что:

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

актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, отраслевым соглашением на 2020-2022 годы, заключенным между Краснодарской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и министерством здравоохранения Краснодарского края, коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права учреждения здравоохранения.

2.3. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.3.1. Работодатель обязуется оформлять с работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантии работника, установленный трудовым законодательством, отраслевым соглашением на 2020-2022гг, заключенным между Краснодарской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и министерством здравоохранения Краснодарского края, иными соглашения и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

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

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. (ст.67 ТК РФ).

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 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».

2.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

2.7. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.8. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.9. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.10. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

2.11. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.12. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания для всех работников не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя – не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.13. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.14. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включен в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения (ст. 70 ТК РФ).

2.15. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором;
- лиц, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.16. Трудовой договор может быть расторгнут досрочно по заявлению работника (по собственному желанию) (ст.80 ТК РФ).

2.17. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется статьей 81 ТК РФ.

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

2.19. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.20. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащую заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.21. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. (ст. 68 ТК РФ)

2.22. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или не принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается за исключением случаев, в

которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

2.23. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.24. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.25. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

2.26. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд. (ст. 64 ТК РФ)

2.27. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является неотъемлемой частью трудового договора. (ст. 72 ТК РФ)

2.28. Перевод на другую работу. Перемещение

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. (ст. 72.1 ТК РФ)

2.29. Временный перевод на другую работу

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для

замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.30. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

2.31. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.32. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. (ст. 72.2 ТК РФ)

2.33. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

2.34. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст.73 ТК РФ).

2.35. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.36. Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главным бухгалтером, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 73 ТК РФ).

2.37. Работодатель обязуется:

2.38. Не позднее, чем за два месяца уведомлять работника в письменной форме о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений.

2.39. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции работника, по инициативе работодателя допускается в случае, когда эти условия не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. При несогласии работника на продолжение работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст. 74 ТК РФ).

2.40. Руководители Учреждений помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять лечебную деятельность для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии в связи с осуществлением лечебной и иной деятельности по охране здоровья населения, которая не считается совместительством.

2.41. Заемный труд в Учреждении запрещен.

2.42. Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу.

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в

предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

2.43. При переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, сохранять средний заработок до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до его выздоровления.

2.44. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматривать предварительно с участием профкома.

2.45. Работодатель обязуется:

2.46. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения.

2.47. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

2.48. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

2.49. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшегося ему до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.50. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением (ст. 180 ТК РФ).

2.51. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.52. Выплачивать увольняемым работникам в связи с сокращением численности и штата, выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранить за ними средний месячный заработок на период устройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

2.53. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения здравоохранения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.54. При этом работодатель, указывает, какие конкретно должности будут сокращены, их количество и список лиц, которые могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата работников.

2.55. Считается критерием массового высвобождения в учреждении сокращение численности или штата работников одновременно в течение 30 календарных дней :

- 20-24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;

2.56. При проведении реструктуризации учреждения здравоохранения обеспечить участие профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов работодателя и работников.

2.57. Реализовывать принцип непрерывного повышения квалификации кадров.

2.58. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- работники предпенсионного возраста ;
- работники, проработавшие более 10 лет в данном учреждении здравоохранения;
- работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- работники, обучающиеся по заочной форме в образовательных организациях (высшего или среднего профессионального образования).
- работники, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;
- супруг(а) военнослужащего (пункт 6 статьи 10 федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей, впервые поступившие на работу после увольнения с военной службы (пункт 5 статьи 23 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

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

-при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81

ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя профкома;

2.60. При увольнении работнику выплачивается компенсация за неиспользованный ежегодный отпуск вне зависимости от причины увольнения, в том числе временным и сезонным работникам.

2.61. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем увольнении увеличивается оплата труда работников в целом по учреждению здравоохранения, это увеличение касается и увольняемых работников.

2.62. Профсоюзный обязуется:

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

2.64. Предоставлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении по инициативе Работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст.373 ТК РФ).

2.65. По заявлению работника члена профсоюза, обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам, предоставлением социальных гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

III. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

3.1. Оплату труда работников учреждения производить в соответствии с **Положением об оплате труда работников ГБУЗ «Приморско-Ахтарская ЦРБ им. Кравченко Н.Г.» МЗ КК** (далее по тексту – *Положение*) - приложение № 14 к коллективному договору.

3.2. Локальные нормативные акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников, принимать по согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

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

3.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения в соответствии с приложениями № 1 – 3 к *Положению*.

3.4. Устанавливать работникам выплату компенсационного характера за работу с вредными или опасными условиями труда в размерах и порядке, определенных приложением № 4 к *Положению*.

3.5. Устанавливать работникам выплату компенсационного характера за работу в ночное время. Перечень подразделений и должностей работников учреждения и размеры выплаты определены Приложением № 8 к *Положению*.

3.6. Устанавливать работникам выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетных званий, выслуги лет в размерах и порядке, определенных в приложениях № 6 – 7 к *Положению*.

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

Условия установления выплат стимулирующего характера (выплата за интенсивность и высокие результаты работы, персональная выплата к окладу работника, премиальные выплаты по итогам работы, выплата за качество выполняемых работ) определяются приложениями № 2, 6 к коллективному договору.

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

3.9. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

4. Режим рабочего времени

4.1. «Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ «Приморско-Ахтарская ЦРБ им. Кравченко Н.Г.» МЗ КК (приложение № 16 к коллективному договору) и графиками сменности, утвержденными руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка, - трудовым договором.».

5. Время отдыха

5.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

5.2. Работникам в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 (тридцать) минут. Данный перерыв не включается в рабочее время. Работник имеет право использовать этот перерыв по своему усмотрению.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время на рабочем месте в специальных отведенных бытовых и буфетных помещениях. Перечень таких работ утвержден приложением № 3 к коллективному договору «Перечень работников, которым по условиям производства невозможно предоставление перерыва для отдыха и питания».

5.3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.4. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Работникам структурных подразделений учреждения, где приостановка работы в выходные дни предоставляются в

различные дни недели согласно Правилам внутреннего трудового распорядка и графикам сменности.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работников допускается только в случаях, перечисленных в части 3 статьи 113 ТК РФ.

5.6. Работодатель обязуется:

Не привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и работников, не достигших возраста 18 лет.

5.7. Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- инвалидов;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- матерей и отцов (опекунов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.8. Всем работникам учреждения здравоохранения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительность 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день.

Педагогическим работникам ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Работающим инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Работникам, которым установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, ежегодный основной оплачиваемый отпуск представляется в полном объеме.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

5.11. Следующим категориям работников работодатель предоставляет ежегодные отпуска в любое удобное для них время (по их заявлению):

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

- работникам в возрасте до восемнадцати лет.

- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам,

- независимо от времени его непрерывной работы в данном учреждении здравоохранения;

- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);

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

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

- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей;

- работникам, имеющим ребенка-инвалида;

- несовершеннолетним работникам;

- работникам, обучающимся без отрыва от производства;

- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;

- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный работник здравоохранения Кубани»;

- работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания,

- инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы и участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- инвалидам войны, ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств.

5.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда;

- имеющим особый характер работы;

- с ненормированным рабочим днем;
- за непрерывный стаж работы в должности свыше трех лет;
- имеющим инвалидность;
- работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания,

- инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы и участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

Перечень должностей работников учреждения здравоохранения для предоставления основного и дополнительных отпусков, с указанием видов отпусков, их продолжительности, установлены в приложении № 5 к Коллективному договору «Перечень должностей, имеющих право на основной и дополнительные отпуска (с указанием количества дней для каждого отпуска)».

Работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы дополнительный отпуск предоставляется продолжительностью 14 календарных дней.

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

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

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по письменному заявлению работника или по письменному предложению Работодателя. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

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

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет и работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам аттестации рабочих мест проведенной до 1 января 2014 года и (или)

специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет не менее семи календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (за вредные и опасные условия труда, за ненормированный рабочий день, за непрерывный стаж работы в должности свыше трех лет), которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым соглашением на 2020-2022 годы, заключенным между Краснодарской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения российской Федерации и министерством здравоохранения Краснодарского края, коллективным договором. Порядок исчисления размера денежной компенсации определяется коллективным договором, но не может быть менее средней заработной платы исчисленной в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.)

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ст. 126 Трудовым Кодексом Российской Федерации).

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (ст. 124 ТК РФ).

5.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.17. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по

контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет,
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в году в любое удобное для них время;
- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных дней в году;
- работникам, которым присвоено звание «Ветеран труда», «Заслуженный работник здравоохранения Кубани»- до 1 месяца в году;
- работникам, работающим по совместительству, на период учебных отпусков по основному месту работы. (ст. 128 ТК РФ)

5.18. При увольнении работнику выплачивается денежная [компенсация](#) за все неиспользованные отпуска. 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 [может](#) предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.(127 ТК РФ).

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

Полную компенсацию получают также работники, проработавшие от 5 ½ до 11 месяцев, если они увольняются в следствии:

- сокращение штатов или численности, а также реорганизации или приостановке работ;
- не соответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствии недостаточной квалификации, подтвержденной результатами квалификации.

В остальных случаях если рабочий год работником отработан не полностью, то работники получают пропорциональную компенсацию, которая рассчитывается следующим образом

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

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

Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется из расчета 2,58 календарных дня (31 день : 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц.

Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам-инвалидам предоставляется из расчета 2,5 календарных дня (30 день: 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц.

Полными месяцами считаются те месяцы, в которые работник отработал не менее половины календарных дней.

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

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 (ст. 127 ТК РФ).

5.19. Работники предпенсионного возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости, в том числе досрочной страховой пенсии по старости, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними работы (должности) и среднего заработка.

5.20. Работодатель предоставляет работникам ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за непрерывную работу свыше трех лет в указанных ниже структурных подразделениях и должностях:

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

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

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

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

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

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

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством обязуется:

6.2. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов.

6.3. Организовать, провести и оплатить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года-ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний. (ст. 212,213 ТК РФ).

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

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

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению, в структурных подразделениях;

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;

- обеспечить ежемесячное проведение «Дня охраны труда»;

- обеспечить каждое подразделение, должностных лиц, уполномоченных лиц профсоюза комплектом документов по охране труда;

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

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

6.7. Обеспечить каждое структурное подразделение учреждения укомплектованными медикаментами аптечками первой помощи, необходимыми приспособлениями и медицинскими средствами для оказания неотложной помощи.

6.8. На основании заявления работника освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением среднего заработка за дни прохождения диспансеризации.

6.9. Каждый работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом; получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя; (ст. 219 ТК РФ).

6.10. Совместно с Профсоюзным комитетом ежегодно разрабатывает соглашение по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в него мероприятий в соответствии с перечнем, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012г. № 181н .

6.11. Организовать работу службы охраны труда, подчинив ее руководителю учреждения. Не допускать упразднения специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению жизни и здоровья работников (ст. 217 ТК РФ).

6.12. Обеспечить формирование и деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации в количестве 10 человек.

Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств учреждения (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст. 218 ТК РФ).

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

Предоставлять уполномоченным лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей 2 часа в неделю с оплатой этого времени за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

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

- предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дней.

6.14. Обеспечить за счет средств учреждения в соответствии с установленными нормами специальной одеждой и обувью на основании Приложения № 12 к коллективному договору (*постановление Минтруда РФ от 29.12.1997г. № 68*).

Обеспечить за счет средств учреждения в соответствии с установленными нормами санитарно-гигиенической одеждой, санитарной обувью и санитарными принадлежностями на основании Приложения № 12 к коллективному договору (*приказ Минздрава СССР от 29.01.1988г. № 65*).

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

6.15. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. (*ст. 220 ТК РФ*).

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

- оформление на льготную пенсию по Списку № 1 и Списку № 2 в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласованным с территориальными органами Пенсионного фонда России;

- молоко и другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей согласно *Приложению к коллективному договору № 8 «Перечень работ и профессий по ГБУЗ «Приморско-Ахтарская ЦРБ им. Кравченко Н.Г.» МЗ КК, дающих право на получение спецмолока или выплату денежной компенсации в размере эквивалентном стоимости молока»*. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов;

- смывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и должностей согласно *Приложению к коллективному договору № 9 «Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других пищевых продуктов, согласно приказу МзиСР РФ от 16.02.2009 г. № 45Н* (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. №1122н). Вести учет выдачи смывающих и обезвреживающих средств в личных карточках работников.

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

6.18. Провести специальную оценку условий труда. (Перечень рабочих мест и сроки проведения специальной оценки определен в Приложении № 15 к коллективному договору «Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом ГБУЗ «Приморско-Ахтарская ЦРБ им. Кравченко Н.Г.» МЗ КК на 2020 год»).

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

6.19. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (*ст. 220 ТК РФ*).

6.20. Письменно информировать Краснодарскую краевую организацию Профсоюза об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях и их последствиях в течение суток и о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев (*ст. 228, 229 ТК РФ*).

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

Работодатель учреждения обеспечивает: выплату работнику при установлении ему инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине учреждения единовременного пособия за счет средств организации в размере не ниже:

- по инвалидности I группы – 0,75 годового заработка;
- по инвалидности II группы – 0,5 годового заработка;
- по инвалидности III группы – 0,25 годового заработка с учетом суммы единовременной страховой выплаты потерпевшему, предусмотренной статьей 11 Федерального закона от 24.07.1998г. № 125-ФЗ;

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

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

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ с целью внедрения норм предельно допустимых нагрузок для женщин;

- запретить прием на работу женщин на производства, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы (*постановление Совета Министров – Правительства РФ от 06.02.1993г. № 105*);

- определить рабочие места для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на другую работу.

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

- не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (*ст. 265 ТК РФ, постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009г. № 58*).

6.25. **Профсоюзный комитет** обязуется:

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

При выявлении нарушений выдавать Работодателю представления об устранении выявленных нарушений, которые являются обязательными для рассмотрения (*ст. 20 федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 45, 72 закона «Об охране окружающей природной среды», ст. 370 ТК РФ, п.п. 3.1., 4.6. Рекомендаций об уполномоченных лицах профсоюза*).

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

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

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

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации.

7.1. С целью соблюдения социальных льгот и гарантий работников Работодатель обязуется:

7.2. Обеспечивать выполнение установленных действующим законодательством Российской Федерации гарантий и льгот работникам и их семьям.

7.3. Обеспечивать направление работников на повышение квалификации, профессиональную переподготовку не реже 1 раза в 5 лет. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и

специальностей определять по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

7.6. Обеспечивать своевременную и полную уплату страховых взносов в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».

7.7. Обеспечивать предоставление в органы Пенсионного фонда Российской Федерации полных и достоверных сведений в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», а на работников, подавших заявление в органы ПФР о назначении пенсии в течении 10 календарных дней со дня подачи такого заявления.

7.8. Определять наименования должностей и структурных подразделений для работников, которым предоставлено право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, в строгом соответствии с приказами министерства здравоохранения РФ, а также с постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 N 781 "О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации".

7.9. Обеспечить своевременное предоставление в органы ПФР Перечней рабочих мест, профессий и должностей, работа в которых дает право на досрочное пенсионное обеспечение.

7.10. Обеспечить качественное и своевременное проведение предварительное работы с лицами, приобретающими право на трудовую пенсию.

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

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

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

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

7.15. Обеспечивать для медицинских, фармацевтических и работников других специальностей, 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 в порядке, предусмотренном законом Краснодарского края «Об охране здоровья населения Краснодарского края» от 30.06.1997 г № 90-КЗ.

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

7.17. Обеспечить выполнение действующего законодательства Российской Федерации по назначению и выплате пособий за счет средств социального страхования в следующих случаях:

- при рождении ребенка;
- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения возраста 3 лет;
- на погребение;

Выплату ежемесячной компенсации матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, в размере 50 рублей с 01 января 2020 года не производить, за исключением случая, когда ребенок родился до 01 января 2020 года. (Указ Президента Российской Федерации от 25 ноября 2019 года «О внесении изменений в Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» и признании утратившими силу некоторых актов Президента Российской Федерации.

Обеспечить предоставление 4-х дополнительных выходных дней в месяц для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет, оплачиваемых в размере среднего дневного заработка. Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня могут предоставляться одному из работающих родителей или могут быть разделены между родителями по их усмотрению.

7.18. Принимать локальные нормативные акты, требующие учета мотивированного мнения профсоюзной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.19. Выплачивать единовременное денежное пособие в размере 100 тысяч рублей в случае гибели работников Учреждений, при исполнении ими трудовых обязанностей или профессионального долга во время оказания медицинской помощи семьям погибших.

7.20. Профком осуществляет контроль за:

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

- предоставлением в органы ПФР полных и достоверных сведений индивидуального (персонифицированного) учета в сроки, установленные Федеральным законом от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»;

- за качественным и своевременным проведением предварительной работы с лицами, приобретающими право на трудовую пенсию.

7.21. Профком обязуется из средств профбюджета выплачивать:

- при выходе на пенсию по старости в соответствии с действующим законодательством (женщины в 60 лет, мужчины в 65 лет) – 1000 рублей;

- нуждающимся в материальной помощи, в связи с трудным материальным положением (с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем жизнеобеспечения) – от 500рублей до 1000 рублей;

- на премирование профактива - 500 рублей;

- на выплаты к юбилейным датам (45лет и через каждые 5 лет) – 500 рублей;

- на выплаты в связи с заболеванием члена профсоюза (с предоставлением выписки из отделения, решение ВК для амбулаторных больных с рекомендациями дорогостоящих препаратов) – от 1000 рублей до 3000 рублей;

- на выплату по причине смерти члена профсоюза – 3000 рублей;

- на выплаты в связи со смертью близкого родственника (мужа, жены, отца, матери, детей) – от 1000 рублей до 2000 рублей;

- на выплаты при рождении (усыновлении, удочерении) ребенка (детей) сотрудникам, проработавшим не менее 3 лет – 3000 рублей;

- на выплаты неработающим пенсионерам, состоящих на учете первичных организациях в связи с поздравлениями к праздникам(23 февраля, 9 мая) от 300рублей до 500 рублей;

7.22. Работодатель и профком совместно вырабатывают меры защиты персональных данных работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 27.07.2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных» и другими нормативными актами.

7.23. Работодатель также обязуется:

Врачам, провизорам, биологам, медицинским психологам, инструкторам-методистам по лечебной физкультуре, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу, специалистам по социальной работе и социальным работникам, имеющим среднее профессиональное или высшее образование, педагогическим работникам, проживающим в сельских населенных пунктах, поселках городского типа, городах, входящих в состав районов, работающим в муниципальных учреждениях здравоохранения, проживающим с ними членам их семей, а также пенсионерам, если их общий стаж работы в данной местности на указанных должностях составляет не менее десяти лет, предоставляют меры социальной поддержки по оплате жилья, отопления и освещения, в порядке и на условиях, определяемых Постановлением главы администрации Краснодарского края от 4 февраля 2005 года № 65 «О предоставлении компенсационных выплат на возмещение расходов по оплате жилья, отопления и освещения отдельным категориям граждан, работающим и проживающим в сельских населенных пунктах или поселках городского типа», Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 декабря 2019 года №887 « О внесении изменений в постановление главы администрации Краснодарского края от 4 февраля 2005 года № 65 «О предоставлении компенсационных выплат на возмещение расходов по оплате жилья, отопления и освещения отдельным категориям граждан, работающим и проживающим в сельских населенных пунктах или поселках городского типа».

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

7.24. При направлении работника в служебную командировку, для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок, в том числе за время нахождения в пути. 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).

Направление работников в служебную командировку, на курсы повышения квалификации оформлять приказом (распоряжением) работодателя.

Работник может быть направлен в служебную командировку, на курсы повышения квалификации, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившими трудовой договор о работе в учреждении, составляют:

- суточные — 100,00 рублей;
- расходы по найму жилого помещения — 1571,00 рублей при предоставлении работником подтверждающих документов;

- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы в размере фактических расходов подтвержденных проездными документами.

Возмещение расходов по служебным командировкам превышающих установленные размеры оплата производится по фактическим расходам за счет средств от деятельности приносящей доход согласно распоряжения главного врача.

7.25. Не направлять в служебные командировки беременных женщин.

Направлять в служебные командировки только с их письменного согласия, при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;
- опекунов детей в возрасте до 5 лет.

7.26. Работодатель обязуется в течении срока действия настоящего коллективного договора за счет доходов, полученных от средств от оказания платных медицинских услуг населению, оказывать:

- единовременную материальную помощь при увольнении в связи с выходом на пенсию в размере одного должностного оклада;
- единовременную материальную помощь родственникам умершего работника учреждения здравоохранения в размере 3000 (трех тысяч) рублей;
- смерти близкого родственника работника учреждения 5000 (пять тысяч) рублей (в случае предоставления справки о смерти);
- выплата в связи с юбилейной датой работника учреждения в размере 3000 (трех тысяч) рублей;
- единовременная выплата при рождении (усыновлении, удочерении) ребенка (детей) сотруднику (одному родителю), проработавшим не менее 3 лет – 5000 рублей;
- в связи с другими особыми обстоятельствами по согласованию Профкома. Размер (помощь) определяется на усмотрение главного врача;
- материальную помощь. Размер (помощь) определяется на усмотрение главного врача;
- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству Профкома. Размер (помощь) определяется согласно возможностям текущего периода организации.» отменить, изложить в новой редакции: - в связи с другими особыми обстоятельствами по согласованию Профкома. Размер (помощь) определяется согласно возможностям текущего периода организации.
- материальная помощь. Размер определяется приказом главного врача.

7.27. Работодатель имеет право выплачивать компенсацию за наём жилья из внебюджетных средств вновь прибывшим **врачам, среднему медицинскому персоналу стационарных отделений, фельдшерам** при финансовой возможности больницы, согласно приказа главного врача, но не более двух лет подряд с момента получения выплаты (компенсация по договорам заключенным до 29 марта 2019 года осуществляется не более трех лет подряд с момента получения выплаты). Вышеуказанные сотрудники участвующие в программах «Земский доктор» компенсацию за наём жилья не получают. Решение о предоставлении компенсации за наём жилья принимается утвержденной комиссией, согласно потребностям в тех или иных кадрах в учреждении.

7.28. Компенсация за наем жилья предоставляется вышеперечисленным работникам:

- только в случае постоянного проживания в арендуемом помещении;
- если у них отсутствует в собственности и (или) пользовании (по договору социального найма или договору найма [специализированного жилого помещения](#)) жилое помещение на территории [муниципального образования](#) - Приморско-Ахтарского района.

7.29. В случае если работник имеет семью, члены которой также работают ГБУЗ «Приморско-Ахтарская ЦРБ им. Кравченко Н.Г.» МЗ КК компенсация предоставляется только одному из них.

7.30. Компенсация осуществляется в сумме фактически понесенных расходов но не более 6000 рублей в месяц (с учетом НДФЛ) в городе, и 4000 рублей в месяц (с учетом НДФЛ) в сельской местности (без учета оплаты коммунальных расходов и налогов) на основании договора об аренде (иного документа), подтверждающего использование жилого помещения по найму, оформленного в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Социальная компенсация в отношении вышеперечисленных работников за найм жилья по решению главного врача может быть прекращена в следующих случаях:

- наличия жалоб;
- наличие ошибок выявленных в ходе проверок;
- наличие дисциплинарных взысканий(выговор, замечание).

Возобновляется выплата компенсации за найм жилья в случае поступления ходатайства председателя профсоюза ГБУЗ «Приморско-Ахтарская ЦРБ им.Кравченко Н.Г. » МЗ КК.

7.31. Лицам, которым присвоено почетное звание "Заслуженный работник здравоохранения Кубани", устанавливается:

-единовременное денежное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (начисленной за счет средств краевого бюджета и средств территориального фонда обязательного медицинского страхования) при присвоении почетного звания и при увольнении в связи с уходом на пенсию (впервые);

- право на предоставление отпуска без сохранения средней заработной платы сроком до одного месяца;

- первоочередное получение ссуд, льготных путевок на санаторно-курортное лечение и отдых.

7.32. Премировать за счет средств учреждения в пределах фонда оплаты труда работников, награжденных нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, Почетной грамотой министерства здравоохранения Краснодарского края или которым объявлена Благодарность министра здравоохранения Краснодарского края, другими ведомственными знаками отличия в труде.

7.33. По заявлению беременной женщины в соответствии с медицинским заключением снижать ей нормы выработки, нормы обслуживания, либо перевести на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освободить ее от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни. Сохранять средний заработок за беременными женщинами при прохождении обязательного диспансерного обследования.

7.34. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 и 174 Трудового кодекса РФ.

При этом работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно, но не более стоимости проезда в плацкартном вагоне поезда. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 процентов, но не более половины стоимости проезда в плацкартном вагоне поезда.

7.35. Предоставить выплаты социальной поддержки обучающимся по целевому обучению в высших медицинских учреждениях, а также обучающимся в средних медицинских учреждениях (Ейского медицинского колледжа, Краснодарского краевого базового медицинского колледжа) в размере 1000 рублей ежемесячно.

7.36. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении. (ст.249 ТК РФ).

7.37. Предусматривать предоставление льгот и компенсаций на основе отраслевого соглашения на 2020-2022гг, заключенным между Краснодарской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и Министерством здравоохранения Краснодарского края и коллективного договора с учетом специальной оценки условий труда.

7.38. Предоставлять иные гарантии и льготы, предусмотренные действующим законодательством.

8. Обеспечение гарантии занятости

8.1. Стороны рассматривают на совместном заседании вопросы занятости и переподготовки высвобождаемых работников.

8.2. Работодатели обязуются:

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

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

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

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

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

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

8.8. Считать критерием массового высвобождения в Учреждении сокращение численности или штата работников одновременно в течение 30 календарных дней:

- 20 – 24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;

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

- работники предпенсионного возраста ;
- работники, проработавшие более 10 лет в данном учреждении здравоохранения;
- работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- работники, обучающиеся по заочной форме в образовательных организациях (высшего или среднего профессионального образования).
- работники, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;
- супруг(а) военнослужащего (пункт 6 статьи 10 федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей, впервые поступившие на работу после увольнения с военной службы (пункт 5 статьи 23 федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

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

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

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

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

8.12. **Работодатель** обязуется:

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

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

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ);

8.15. Освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую

очередь предоставлять своим работникам, в том числе и работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции.

8.16. Не менее чем за три месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (*ст. 82 ТК РФ*).

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

8.17. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;

- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), в том числе и в другой местности (*ст. 180 ТК РФ*);

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

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

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

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

8.18. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование заключать с работником договор в письменной форме. При направлении работника на обучение или профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по должности, по которой он направляется для повышения квалификации (основная или по внутреннему совместительству).

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в

другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.19. **Профсоюзный комитет** обязуется:

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

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

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

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

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

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

9.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы.

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

9.3. Создать Совет молодых специалистов.

9.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.5. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

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

9.7. Консолидировать по противодействию потребления табака, алкоголя, наркотиков.

9.8. Формировать привлекательный образ здорового человека.

9.6. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

9.10. Не допускать установления испытательного срока при приеме на работу для лиц, не достигших возраста 18 лет, и для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения (*ст. 70 ТК РФ*).

10. Обеспечение условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа.

10.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

10.2. Работодатель обязуется:

10.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации информацию по вопросам:

- экономического положения учреждения здравоохранения;
- реорганизации и ликвидации учреждения здравоохранения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения здравоохранения;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работающих.

10.4. Предоставить профкому в бесплатное пользование оборудованное помещение, оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.п.), средства связи, транспорт (по согласованному графику), организовать за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники.

10.5. Разрешить проведение в рабочее время:

- четырех собраний (конференций): двух профсоюзных собраний (конференций) и двух собраний (конференций) трудового коллектива по выполнению коллективного договора (за 1-ое и 2-ое полугодие календарного года);

- заседаний профкома – 1 раз в месяц;

- предоставить безвозмездно профкому помещение для проведения этих мероприятий.

10.6. Освобождать от основной работы членов выборных профсоюзных органов, профсоюзных активистов, уполномоченных лиц профсоюза по охране труда, не освобожденных от основной работы, для участия в работе президиумов, пленумов комитетов районной и краевой организации Профсоюза, профсоюзных конференций, съездов профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации с сохранением средней заработной платы.

10.7. Приглашать представителя профкома на служебные совещания по вопросам, затрагивающим трудовые права, социальные льготы, гарантии и компенсации работников, с правом совещательного голоса.

10.8. Ежемесячно бесплатно удерживать и перечислять на счет профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников при наличии их письменных заявлений.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

10.9. Увольнять по инициативе работодателя руководителей и их заместителей выборного профсоюзного органа учреждения здравоохранения, его структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.10. Расторгать трудовой договор по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.п. 2,3 или 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителем в течении двух лет после окончания срока их полномочий только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.11. Работодатель признает право профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, а также право требовать устранения выявленных нарушений.

10.12. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

бесплатная юридическая консультация;
защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;
бесплатная защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем;
получение материальной помощи из средств профсоюза;
получение в преимущественном порядке путевок на санаторно-курортное лечение.

10.13. Не подвергать дисциплинарному взысканию председателя профсоюзного комитета и его заместителя без предварительного согласия президиума Приморско-Ахтарской районной организации Профсоюза, в котором состоит на учете первичная профсоюзная организация, а также в период их работы в течение двух лет после прекращения полномочий руководителя (заместителя) профсоюзного комитета.

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

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

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

11. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях

11.1. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст.195 ТК РФ, ст.5.28-5.34 КоАП РФ).

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

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок 3(три) года.

12.2. Настоящий коллективный договор, подписанный сторонами, вступает в силу с 16.03.2020 года и действует в течение установленного срока. По истечении срока, установленного п. 1.10. настоящего коллективного договора, он может быть пролонгирован сторонами на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

В течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора он должен быть направлен работодателем на уведомительную регистрацию в Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения Приморско-Ахтарского района».

12.3. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения здравоохранения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения здравоохранения.

12.4. При реорганизации учреждения здравоохранения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

12.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в соответствии с порядком, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации. Принятые Сторонами изменения или дополнения в коллективный договор оформляются протоколом и доводятся до сведения работников учреждения в течении 10 рабочих дней.

12.7. Текст настоящего коллективного договора должен быть доведен до сведения работников учреждения: для работающих – в течение 10 рабочих дней, начиная со дня подписания договора, для принимаемых на работу - до подписания с работником трудового договора.

12.8. Профком и работники юридического отдела, экономического отдела, отдела кадров работодателя обязуются разъяснять работникам учреждения здравоохранения положения настоящего договора и содействовать реализации прав работников, регламентированных настоящим коллективным договором.

12.9. Контроль за выполнением (реализацией положений) настоящего коллективного договора осуществляют обе стороны договора. Методы и способы осуществления контроля стороны настоящего коллективного договора определяют самостоятельно.

12.10. Работодатель обязан бесплатно предоставить любую информацию профкому для целей связанных с осуществлением последним контроля за ходом выполнения настоящего коллективного договора.

12.11. Профком несет ответственность за разглашение его членами, в том числе руководителями, сведений составляющих врачебную, служебную, коммерческую и иную тайну, которые стали им известны в связи с разработкой и обсуждением коллективного договора.

12.12. Если это необходимо для целей проверки выполнения настоящего коллективного договора, профком имеет право требовать проведения работодателем экспертизы или приглашения независимых экспертов.

12.13. Стороны настоящего коллективного договора через каждые шесть месяцев с момента подписания настоящего коллективного договора отчитываются перед трудовым коллективом ГБУЗ «Приморско-Ахтарская ЦРБ им. Кравченко Н.Г.» МЗ КК о выполнении положений коллективного договора. Два раза в год (июнь, декабрь) информировать Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения Приморско-Ахтарского района» об исполнении коллективного договора.

12.14. Настоящий договор составлен в 4 (четырёх) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр находится на хранении у профсоюзного комитета ГБУЗ «Приморско-Ахтарская ЦРБ им. Кравченко Н.Г.» МЗ КК, два экземпляра хранятся у работодателя, один экземпляр хранится в Государственном казенном учреждении Краснодарского края «Центр занятости населения Приморско-Ахтарского района».



Исполнитель: *[Signature]*
Главный врач ГБУЗ «Приморско-Ахтарский
ЦРБ им. Крайченко Н.Е.» МЗ КК
С. В. Мещеряков

