

Председатель ТОР
"Союз работодателей
МО Кавказский район"

Председатель КРО
профессионального союза
работников здравоохранения



С.С. Шевченко

 М.А. Обухова

« 12 » января 2026 г.

« 12 » января 2026 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ
КАВКАЗСКОЙ РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ И ТЕРРИТОРИАЛЬНЫМ
ОБЪЕДИНЕНИЕМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ «СОЮЗ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ КАВКАЗСКИЙ РАЙОН»
НА 2026 - 2028 ГОДЫ**

Филнал государственного казенного учреждения
Краснодарского края
«Центр занятости населения Краснодарского края»
в Кавказском районе
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 16.01.2026 № 2
Вздуцкий специально *И. А. Федорова*
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Кавказский район
2026 год

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ
КАВКАЗСКОЙ РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ И ТЕРРИТОРИАЛЬНЫМ
ОБЪЕДИНЕНИЕМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ «СОЮЗ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ КАВКАЗСКИЙ РАЙОН»
НА 2026 - 2028 ГОДЫ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) разработано в целях учета и согласования интересов работников и работодателей и заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), законами Российской Федерации от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 12 декабря 2023 г. N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации", законом Краснодарского края от 30 июня 1997 года № 90-КЗ «Об охране здоровья населения Краснодарского края» (с изменениями и дополнениями), законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Краснодарского края, направленными на обеспечение защиты социально-трудовых интересов работников учреждений здравоохранения, Краснодарским краевым отраслевым соглашением между министерством здравоохранения КК и Краснодарской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ, Кавказским районным трехсторонним Соглашением между территориальным объединением организаций профсоюзов, территориальным объединением работодателей "Союз работодателей МО Кавказский район" и администрацией МО Кавказский район.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники государственных учреждений здравоохранения и учреждений профессионального образования в лице их представителя Кавказской районной организации профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации Обуховой Марины Александровны, председателя КРО профессионального союза работников здравоохранения,

- работодатели государственных учреждений здравоохранения и учреждений профессионального образования в лице их представителя Территориального объединения работодателей "Союз работодателей МО Кавказский район" Шевченко Сергея Сергеевича, председателя ТОР "Союз работодателей МО Кавказский район".

1.3. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, содержащим обязательства по установлению условий оплаты труда, занятости и социально-трудовых гарантий между работниками и работодателями государственных учреждений здравоохранения,

государственных образовательных учреждений и распространяется на всех работников указанных учреждений, имеющих профсоюзные организации, состоящие на профсоюзном учете в Кавказской районной организации профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации (далее - Организации).

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

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

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

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

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

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

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

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

1.7. Стороны участвуют в реализации трудового законодательства Российской Федерации, в том числе в части обязательности разработки и заключения коллективных договоров, а также контролируют ход их выполнения.

1.8. Кавказская районная организация профсоюза работников

здравоохранения Российской Федерации:

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

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

1.9. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2026 года и действует до 31 декабря 2028 года.

Коллективные переговоры о заключении нового Соглашения будут начаты с 1 октября 2028 года.

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

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

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

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

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

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

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

1.14. Стороны, подписавшие Соглашение, направляют его текст в организации здравоохранения для ознакомления в месячный срок после подписания.

А также размещает текст данного Соглашения на своем сайте.

2. Трудовые отношения

Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Краснодарским краевым отраслевым соглашением между министерством здравоохранения КК и Краснодарской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ, Кавказским районным трехсторонним соглашением между территориальным объединением организаций профсоюзов, территориальным объединением работодателей "Союз работодателей МО Кавказский район" и администрацией МО Кавказский район, настоящим Соглашением, коллективными договорами и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права Организаций.

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

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатели обязуются: ознакомить работника под роспись с коллективным договором, иными локальными нормативными актами, действующими в организации. Работники, поступающие на работу, знакомятся с деятельностью первичной профсоюзной организации у данного Работодателя; реализуют свое право на вступление в Профсоюз.

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

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» (с изменениями и дополнениями), а форма трудового договора должна соответствовать примерной форме трудового договора с работником государственного учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда» (с изменениями и дополнениями).

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

Руководители Организаций засчитывают период приостановления

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

2.3. Продолжительность работы по совместительству помимо условий, предусмотренных статьёй 284 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливается в соответствии с Постановлением Минтруда Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»:

- для медицинских и фармацевтических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю ;

- для младшего медицинского и младшего фармацевтического персонала государственных учреждений здравоохранения - не более месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- по конкретным должностям врачей и среднего медицинского персонала государственных учреждений здравоохранения, где имеется их недостаток, продолжительность работы по совместительству может быть разрешена министерством здравоохранения Краснодарского края в пределах месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для педагогических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю.

Для медицинских работников государственных учреждений здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа, - не более 8 часов в день и 39 часов в неделю (статья 350 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2025 года № 495 «О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа»).

2.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работника в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий

трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и (или) при изменении порядка условий их установления, размеров иных выплат, установленных работнику) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора в письменной форме.

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

2.6. Заемный труд в Организациях запрещен.

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

3. Оплата труда

Стороны в установленном порядке и в пределах своей компетенции:

3.1. Осуществляют контроль по установлению работникам Организаций заработной платы не ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом с учётом условий, предусмотренных подпунктом 6.1.2 раздела 6 «Другие вопросы оплаты труда» Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных профессиональных образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края».

3.2. Работодатели в рамках финансирования обязуются:

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

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

3.2.2. Предусматривать средства на выплату компенсационного характера за специфику работы педагогическим работникам государственных образовательных учреждений в размере до 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки).

3.2.3. Предусматривать средства на выплату компенсационного

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

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

3.3. Предусматривать средства на выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационной категории в размерах и порядке, определенных приложением № 3 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных профессиональных образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края».

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

3.3.2. Предусматривать средства на выплаты стимулирующего характера за наличие ученой степени, почетных званий, выслуги лет в размерах и порядке, определенных приложениями № 4 и № 5 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных профессиональных образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края».

3.3.3. Для определения расходов на оплату труда учитывать выплаты

стимулирующего характера:

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

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

- работникам психиатрической службы государственных учреждений здравоохранения;

- медицинским работникам инфекционной службы государственных учреждений здравоохранения;

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

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

а) отдельным категориям работников, определённых Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», для обеспечения выполнения целевых показателей заработной платы;

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

3.4. Предоставлять Кавказской районной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации по её запросам информацию о численности и составе работников; размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы; объеме задолженности по выплате заработной платы, командировочным расходам, компенсационным выплатам на возмещение расходов по оплате жилья, отопления и освещения отдельным категориям граждан, работающим и проживающим в сельских населенных пунктах или посёлках городского типа; показателях по условиям и охране труда; планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников; о принятых решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

3.5. Руководители Организаций обязуются:

3.5.1. Разрабатывать Положения об оплате труда работников Организации, как раздел коллективного договора или локальный нормативный акт, принимаемый по согласованию с выборным органом первичной

профсоюзной организации, в которой определяют конкретные размеры должностных окладов (ставок заработной платы), размеры (или) условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.5.2. В Положении по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных учреждений предусматривать фиксированные размеры должностных окладов, (ставок заработной платы) по должностям работников данной организации, сформированные по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не менее минимальных размеров окладов должностных окладов, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, утвержденных постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года №642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края».

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

3.5.4. При принятии решения Губернатором Краснодарского края о повышении заработной платы (должностных окладов) работников государственных учреждений Краснодарского края производить повышение должностных окладов работников Организации в размере не менее чем предусмотрен рост в абсолютном значении минимальных должностных окладов по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, утвержденным постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края».

3.5.5. При формировании фонда оплаты труда работников соблюдать

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

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

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

3.5.7. Решения, касающиеся установления условий оплаты труда (размеры окладов (должностных окладов, ставок), виды и размеры выплат компенсационного характера, формы и размеры материального поощрения, нормы труда и т.д.), принимать по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

3.5.8. Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты Организации, касающиеся установления условий оплаты труда работников, на основании нормативных правовых актов Российской Федерации, Краснодарского края, содержащих нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

3.6. При изменении (совершенствовании) системы оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, ставке заработной платы, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, ставке заработной платы, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной плате работников, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующей системе оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. В случаях когда заработная плата работников (без учета премий и стимулирующих выплат, устанавливаемых в соответствии с критериями и показателями, разработанными в Организации) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата в ранее действующих условиях (без учета премий и стимулирующих выплат, устанавливаемых в соответствии с критериями и показателями, разработанными в Организации), то на время их работы в данной Организации в занимаемой должности производятся доплаты

компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

- установленный работнику оклад (должностной оклад);
- установленные работнику выплаты компенсационного характера в рамках трудового договора за выполнение должностных обязанностей по занимаемой им должности (выплаты за работу: с вредными или опасными условиями труда, в ночное время, со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, специалистам сельской местности);

- установленные работнику выплаты стимулирующего характера в рамках трудового договора (выплаты за выслугу лет, наличие квалификационной категории, почетного звания, учёной степени, выплата отдельным категориям работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, установленная в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 3 февраля 2012 года № 89);

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

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

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

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

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

- выплаты компенсационного характера за выполнение работником сверхурочной работы, работы в выходные или нерабочие праздничные дни, за

осуществление дежурств сверх месячной нормы рабочего времени по графику, за дежурства на дому;

- выплаты по родовым сертификатам;
- выплаты за качество выполняемых работ, ранее производимые в рамках национального проекта «Здоровье» (медицинские работники участковой службы, скорой медицинской помощи, фельдшерско-акушерских пунктов);
- выплаты по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи, за интенсивность и высокие результаты работы, персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работника, премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за оказание платных услуг;
- заработную плату за период оплачиваемого отпуска, нахождения в командировке, на курсах повышения квалификации, дополнительные выходные дни донорам и другие периоды, когда за работником сохраняется средний заработок;
- материальную помощь и другие разовые выплаты, не связанные с выполнением работником должностных обязанностей.

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

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

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

- размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленный за выполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год), за ставку заработной платы);
- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и в др. случаях);
- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера и определения их размеров на основании показателей и критериев, установленных в Организации.

3.12. Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, применять повременную форму оплаты труда за фактически

отработанные часы в календарном месяце, исходя из часовой ставки.

3.13. По окончании учетного периода (календарного месяца) оплачивать дополнительно в соответствии с действующим законодательством и подпунктами 3.26 и 3.27 данного раздела Соглашения часы работы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период (календарный месяц), на основании табеля учета использования рабочего времени, докладных записок руководителей структурных подразделений и приказа руководителя.

Если в календарном месяце графиком сменности (работы) работнику запланирована работа общей продолжительностью менее чем установленная месячная норма рабочего времени по занимаемой должности (профессии), то причиной неисполнения работником трудовых (должностных) обязанностей является вина работодателя. В данном случае за неотработанное по вине работодателя время производить работнику оплату в размере средней заработной платы (часть 1 статьи 155 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.14. Устанавливать по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте независимо от степени вредности выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размерах, предусмотренных:

- для медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, - приложением № 2 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края»;

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

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

Устанавливать конкретный размер выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, коллективным договором либо локальным нормативным актом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса

Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без подтверждения улучшения условий труда на рабочем месте результатами специальной оценки условий труда (пункт 3 статьи 15 федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием федерального закона «О специальной оценке условий труда», часть 5 пункта 3.2 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края»).

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

3.16. Осуществлять повышенную оплату труда в случае окончания срока действия ранее проведенной СОУТ на рабочих местах работников в размере, установленном в период действия СОУТ коллективным договором или локальным нормативным актом и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору). При этом работодатель обязан принять меры по проведению СОУТ на рабочих местах с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3.17. Осуществлять повышенную оплату труда в случае не проведения СОУТ на рабочих местах медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных лиц, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, в размере, предусмотренном приложением №2 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года №642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных учреждений образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края».

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

Конкретные размеры выплаты компенсационного характера за работу в ночное время устанавливать коллективным договором либо локальным нормативным актом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, в трудовом договоре работника.

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

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

3.20. Производить ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, расположенных в населенных пунктах с населением менее 100 тысяч человек в размере 10 тысяч рублей, в населенных пунктах с населением более 100 тысяч человек в размере 5 тысяч рублей (Перечень поручений по реализации Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 30 марта 2024 года No Пр-616, постановление Правительства Российской Федерации от 29 марта 2024 года No 397 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2021 года No 2539»).

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

3.22. Устанавливать размер выплаты компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в коллективном договоре или локальном нормативном акте по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов:

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

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

- не менее чем в одинарном размере все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), если работа в указанные дни осуществлялась сверх месячной нормы рабочего времени и не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П, письмо Федеральной службы по труду и занятости от 8 февраля 2021 года № 287-ТЗ).

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

3.24. Производить выплату компенсационного характера за работу в ночное время, если работник выполнял работу в выходной или нерабочий праздничный день в ночное время (с 22.00 час. до 06.00 час.) (статьи 149 и 154

Трудового кодекса Российской Федерации, письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 3 июня 2024 года № 14-6/ООГ-3405).

3.25. В случае, если установленный работнику размер заработной платы (должностной оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) ниже минимального размера оплаты труда, то оплату за работу в выходные или нерабочие праздничные дни сверх установленной продолжительности рабочего времени производить из расчета часовой ставки, исчисленной от величины минимального размера оплаты труда, в двойном размере, а выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), производить в одинарном размере, исчисленном от установленного работнику должностного оклада, ставки заработной платы.

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

-устанавливать выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере (дневная часть должностного оклада и предусмотренные выплаты компенсационного и стимулирующего характера), а день отдыха оплате не подлежит, то есть, день отдыха не включается в норму рабочего времени того месяца, в котором работник его использовал, а заработная плата выплачивается в полном объеме. Это правило действует независимо от того, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие (письмо Федеральной службы по труду и занятости от 17 мая 2022 года № ПГ/10843-6-1, письмо Государственной инспекции труда в Краснодарском крае от 22 августа 2023 года № ТЗ/4616/0007/1).

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

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

Другой день отдыха взамен отработанного времени в выходной или нерабочий праздничный день по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

Дополнительные дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, которые работник не использовал по состоянию на 1 марта 2025 года, могут быть использованы им в любое время в порядке, определенном данным пунктом Соглашения.

В случае, если на день увольнения работника день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у данного работодателя, в день увольнения работнику

выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагающийся работнику в соответствии с данным пунктом Соглашения, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя независимо от причины увольнения работника (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции федерального закона от 30 сентября 2024 года №339-ФЗ).

3.26. Устанавливать размер выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу в коллективном договоре или локальном нормативном акте по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, исходя из размера заработной платы, установленного работнику в соответствии с действующими системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере заработной платы, за последующие часы – не менее чем в двойном размере заработной платы.

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

3.28. Производить выплату компенсационного характера за работу в ночное время, если работник выполнял сверхурочную работу в ночное время (с 22.00 час. до 06.00 час.) (статьи 149 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации, письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 3 июня 2024 года № 14-6/ООГ-3405).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.29. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные или нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктом 3.3.15 пункта 3.3 данного раздела Соглашения, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с данным подпунктом.

3.30. В связи с принятием закона Краснодарского края от 2 июня 2023 года № 4909-КЗ «Об объявлении в Краснодарском крае Дня поминовения усопших (Радоницы) нерабочим (праздничным) днем»:

- не уменьшать заработную плату работников в связи с установлением нерабочего (праздничного) дня «Радоница» на основании части 4 статьи 112 Трудового Кодекса Российской Федерации;

- при привлечении работника к работе в нерабочий (праздничный) день «Радоница» независимо от установленного работнику режима рабочего времени (пятидневная или шестидневная рабочая неделя, сменная работа, суммированный учет рабочего времени и т. д.), производить оплату в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктами 3.22 и 3.25 данного раздела Соглашения.

Расходы по оплате труда и начисления на выплаты по оплате труда производить за счет средств того источника финансирования за счет которого содержится должность.

3.31. При исчислении заработной платы часовую ставку рассчитывать:

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

- для работников государственных образовательных организаций в соответствии с разделом 6 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края».

3.32. При определении права работника на установление надбавки за наличие квалификационной категории учитывать порядок определенный приложением № 3 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края».

3.33. Устанавливать выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационной категории заместителям руководителя Организации –

врачам по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье», заместителю главного врача по работе с сестринским персоналом и главной медицинской сестре по специальности «Управление сестринской деятельностью» или «Организация сестринского дела», главной акушерке по специальности «Акушерское дело», главному фельдшеру по специальности «Скорая и неотложная помощь» или «Лечебное дело».

3.34. Размеры надбавки за наличие квалификационной категории устанавливать в коллективном договоре или локальном нормативном акте, но не менее рекомендуемых размеров, определенных приложением N 3 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года No 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края».

Производить выплату надбавки за наличие квалификационной категории до окончания срока её действия, независимо от того, получил специалист квалификационную категорию, работая в данной организации или в другой организации, в том числе расположенной в другом субъекте Российской Федерации.

3.35. Устанавливать работникам Организаций выплаты стимулирующего характера за выслугу лет в размерах и порядке, определенных приложением No 4 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года No 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края». Засчитывать работникам Организаций в стаж работы, дающий право на установление выплаты стимулирующего характера за выслугу лет:

- периоды работы в государственных и муниципальных (коммунальных) учреждениях здравоохранения Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей до дня их принятия в Российскую Федерацию;
- время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации (статья

375 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.36. Устанавливать работникам Организаций выплаты стимулирующего характера (повышающий коэффициент) за наличие ученой степени, почетных званий в размерах и порядке, определенных приложением № 5 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края».

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

3.38. В Российской Федерации признаются ученые степени, полученные на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области, а также на территории Украины и указанные в документах об ученых степенях, образцы которых утверждены уполномоченными органами государственной власти Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики или Украины и обладателями которых являются лица, признанные гражданами Российской Федерации, лица, которые являются постоянно проживавшими на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области или Херсонской области на день их принятия в Российскую Федерацию гражданами Российской Федерации (Федеральный закон от 17 февраля 2023 года № 19-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в сферах образования и науки в связи с принятием в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов – Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

Ученые степени, полученные ранее в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики или Украины лицами, признанными гражданами Российской Федерации, а также лицами, которые постоянно проживали на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области или Херсонской области на день их принятия в Российскую Федерацию гражданами Российской Федерации, соответствуют ученым степеням, входящим в государственную систему научной аттестации Российской

Федерации. Ученые степени, которые были получены в системах научной аттестации Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и Украины, признаются в Российской Федерации без прохождения процедуры признания (письмо Министерства образования и науки России от 29 марта 2023 года No МН-3/2857 «Об особенностях присвоения ученых званий»).

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

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

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

- при присвоении квалификационной категории медицинским работникам - со дня подписания экспертной группой протокола о присвоении квалификационной категории, если работник на момент присвоения квалификационной категории работал у данного работодателя, или со дня представления соответствующих документов если работник на момент присвоения квалификационной категории работал у другого работодателя;

- при присвоении квалификационной категории педагогическим работникам – со дня вынесения решения аттестационной комиссией если работник на момент присвоения квалификационной категории работал у данного работодателя, или со дня представления соответствующих документов, если работник на момент присвоения квалификационной категории работал у другого работодателя;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения, если работник на момент присвоения почетного звания, награждения ведомственным знаком отличия работал у данного работодателя, или со дня представления соответствующих документов, если работник на момент присвоения почетного звания, награждения ведомственным знаком отличия работал у другого работодателя;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации (Министерством науки и высшего образования Российской Федерации) решения о выдаче соответствующего диплома, если работник на момент присуждения ученой степени работал у данного работодателя, или со дня представления соответствующих документов, если работник на момент присуждения ученой степени работал у другого работодателя.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда, в том числе установление выплат стимулирующего характера или изменение их размера, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых

за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.40. Устанавливать выплату стимулирующего характера к должностному окладу за наставничество – выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности) (статья 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.41. Указывать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору содержание, сроки и форму выполнения работы по наставничеству.

Устанавливать размеры и условия осуществления выплат за наставничество трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с порядком, критериями и размерами выплаты, установленными коллективным договором или локальным нормативным актом Организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

3.42. Устанавливать работникам в целях поощрения за выполненную работу с учетом обеспечения Организации финансовыми средствами выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, персональные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, выплаты за качество выполняемых работ.

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

3.43. Производить распределение стимулирующих выплат по критериям оценки деятельности работников 2-уровневой комиссией, утвержденной приказом руководителя Организации (приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2013 года № 421 «Об утверждении

методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», приказ министерства здравоохранения Краснодарского края от 15 января 2025 года No 84 «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, их руководителей и работников»):

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

Функции комиссии:

- оценивает выполнение работниками структурного подразделения показателей эффективности;
- оформляет решение комиссии протоколом (или другим установленным в Организации документом);
- знакомит под роспись работников с оценкой их работы.

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

Функции комиссии:

- распределяет стимулирующие выплаты по структурным подразделениям и по общебольничному персоналу;
- определяет размер стимулирующей выплаты заместителям главного врача, заведующим отделениями, работникам, не входящим в структурные подразделения, по утвержденным критериям;
- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев эффективности их деятельности;
- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому

работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах стимулирующего характера и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

3.46. Устанавливать премиальные выплаты в целях поощрения за общие результаты труда, за выполнение особо важных и срочных работ, к отраслевому празднику с учетом обеспечения Организации финансовыми средствами по решению руководителя Организации и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.47. Определять в коллективном договоре или локальном нормативном акте виды премий и их размеры, сроки, основания и условия выплаты премий работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей. При этом в локальном нормативном акте, устанавливающем систему премирования, Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.48. Выплачивать работникам единовременное денежное вознаграждение за счет средств Организации при присвоении почётных званий «Заслуженный ...», «Народный ...», «Почётный ...», награжденных нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, Законодательного Собрания Краснодарского края, администрации Краснодарского края, министерства здравоохранения Краснодарского края, Памятным знаком Законодательного Собрания Краснодарского края, Благодарственным письмом Законодательного Собрания Краснодарского края или которым объявлена Благодарность: Губернатора Краснодарского края, министра здравоохранения Краснодарского края, другими ведомственными знаками отличия.

Размер премии определять коллективным договором либо локальным

нормативным актом с учетом иерархии наград по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Если размер единовременного денежного вознаграждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом определяется в соотношении к минимальному размеру оплаты труда или должностному окладу (ставке заработной платы) работника, то их размер учитывается на момент поощрения работника.

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

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

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

3.50. Выплачивать лицам, удостоенным почетного звания «Заслуженный учитель Кубани» единовременное денежное вознаграждение, размер которого определять в коллективном договоре или локальном нормативном акте, принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.51. Устанавливать месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с учётом условий, предусмотренных подпунктом 6.1.2 раздела 6 «Другие вопросы оплаты труда» Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края».

3.52. Устанавливать месячную заработную плату не ниже минимального

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

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

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

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

3.55. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда или представлением профсоюзных органов было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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

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

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

3.58. Работники государственных образовательных учреждений, включая

руководителей и их заместителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

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

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

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

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

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

В случаях направления работодателем работника на профессиональное

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

В коллективном договоре или локальном нормативном акте, принятом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации, могут быть предусмотрены условия сохранения работнику за время профессионального обучения или дополнительного профессионального образования по направлению работодателя по основной должности и невозможностью в связи с этим выполнять трудовые (должностные) обязанности по трудовому договору в порядке внутреннего совместительства, не менее двух третей должностного оклада, установленного работнику по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства (статья 155 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. 60. Стороны обязуются осуществлять контроль:

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

Рабочее время

4.1. Работодатели:

4.1.1. Обеспечивают установленную законодательством Российской Федерации продолжительность рабочего времени.

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

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

Заведующим структурными подразделениями - врачам в лечебно-профилактических учреждениях, устанавливают продолжительность рабочей

недели такой же продолжительности, как и для врачебного персонала возглавляемого подразделения (за исключением врачей, ведущих исключительно амбулаторный прием больных).

Конкретная продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с:

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

- постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» для работников, должности которых предусмотрены данным постановлением, по результатам специальная оценка условий труда;

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

- другими нормативными правовыми актами о продолжительности рабочего времени.

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

4.1.3. Наименование должностей педагогических работников определяют в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Конкретную продолжительность рабочего времени в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников определяют в соответствии с нормативным правовым актом федерального органа исполнительной власти, уполномоченного Правительством Российской Федерации (на момент заключения Соглашения Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки".

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяют в соответствии с приказом министерства просвещения РФ от 04.04.2025 № 268 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения".

4.1.4. Устанавливают водителям, осуществляющим перевозки для учреждений здравоохранения, перевозки на служебных легковых автомобилях при обслуживании руководителей Организаций, продолжительность ежедневной работы (смены) до 12 часов. При этом время управления автомобилем в течение одной календарной недели не должно превышать 56 часов, в течение любых двух последовательных календарных недель – 90 часов (пункты 6 и 12 приложения к приказу Министерства транспорта Российской Федерации от 16 октября 2020 года № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей»).

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

4.1.6. Если условия труда на рабочем месте конкретного работника по результатам аттестации рабочего места, проведенной до 1 января 2014 года, были отнесены к вредным 1, 2, 3 или 4 степени или опасным условиям труда, и результатами СОУТ улучшение условий труда не подтверждено, то

продолжительность рабочего времени для данного работника сохраняется не более 36 часов в неделю на основании части 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения ” трудовому договору, могут увеличить продолжительность рабочего времени, указанную в абзаце первом настоящего подпункта, но не более чем до 40 часов в неделю. За часы работы сверх установленной нормы работнику выплачивают денежную компенсацию в размере не менее двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх должностного оклада и в одинарном размере все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору). Конкретный размер денежной компенсации определяют коллективным договором либо локальным нормативным актом, по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.7. В связи с принятием закона Краснодарского края от 2 июня 2023 года № 4909-КЗ «Об объявлении в Краснодарском крае Дня поминовения усопших (Радоницы) нерабочим (праздничным) днём»:

- уменьшают на один час продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему (праздничному) дню «Радоница» на основании статьи 95 Трудового кодекса Российской Федерации;
- при исчислении нормы рабочего времени нерабочий (праздничный) день «Радоница» исключают из количества рабочих дней соответствующего календарного месяца на основании статей 91 и 107 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

4.1.11. По решению трудового коллектива на основании коллективного договора и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работникам, для которых применяется суммированный учет рабочего времени, разрешается устанавливать продолжительность непрерывной работы до 24 часов, кроме несовершеннолетних работников, водителей автотранспорта и работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда. В каждом конкретном случае вопрос об установлении тому или иному работнику продолжительности непрерывной работы до 24 часов должен решаться с согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

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

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

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

5. Время отдыха

5.1. Руководители Организаций:

5.1.1. Предоставляют работникам следующие виды времени отдыха:

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

- отпуска.

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

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

Устанавливают для водителей автомобиля продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха в соответствии с пунктом 18 приложения к приказу Министерства транспорта Российской Федерации от 16 октября 2020 года № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

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

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

Устанавливают для водителей автомобиля еженедельный непрерывный отдых в соответствии с пунктом 19 приложения к приказу Министерства транспорта Российской Федерации от 16 октября 2020 года № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей»:

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

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

5.1.2. Привлекают работников к работе в выходные или нерабочие праздничные дни на основании письменного распоряжения (приказа) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, указанных в части 3 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

Педагогическим работникам Организаций, осуществляющих на основании лицензии образовательную деятельность, в том числе в качестве дополнительного вида деятельности, предоставляют ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (на момент заключения Соглашения — Постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. N 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках").

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

Если условия труда на рабочем месте конкретного работника по результатам аттестации рабочего места, проведенной до 1 января 2014 года, были отнесены к вредным 1 степени и результатами СОУТ улучшение условий труда не подтверждено, то продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для данного работника сохраняется в ранее установленном размере на основании части 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

Устанавливают продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда коллективным договором, но не ниже предусмотренного Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 в переводе на календарные дни (например, 6 рабочих дней соответствуют 7 календарным дням, 12 рабочих дней - 14 календарным дням, 18 рабочих дней - 21 календарному дню, 30 рабочих дней – 35 календарным дням).

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

Определяют продолжительность ежегодного дополнительного

оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с разделом II Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21 ноября 1975 года No 273/П-20, в части не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации.

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

Ведут учёт времени, фактически отработанного каждым работником, во вредных и (или) опасных условиях труда.

Самостоятельно определяют в коллективном договоре или локальном нормативном акте порядок исчисления фактически отработанного времени каждым работником, дающего право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (в днях или часах).

Предоставляют ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, установленный работнику по результатам ранее проведенной СОУТ, в случае окончания срока её действия до момента утверждения новых результатов СОУТ.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда конкретного работника устанавливают трудовым договором на основании коллективного договора.

5.1.6. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (за вредные или опасные условия труда), которая превышает 7 календарных дней, могут заменить отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором.

В этом случае работнику за каждый день отпуска, замененного денежной компенсацией, выплачивается:

1) денежная компенсация в размере средней заработной платы, исчисленной в порядке, предусмотренном статьёй 139 Трудового кодекса Российской Федерации;

2) отдельная денежная компенсация (статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации):

- в размере не менее 50 процентов дневной части минимального должностного оклада по квалификационному уровню должности работника, установленного приложением No 1 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения

Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края»;

- в размере дневной части минимального размера оплаты труда, установленного на уровне Российской Федерации, для работников, по должностям которых не утверждены профессиональные квалификационные группы и не установлены минимальные должностные оклады по квалификационному уровню.

Порядок и условия замены, конкретные размеры отдельной денежной компенсации устанавливаются коллективным договором.

5.1.7. Предоставляют медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на основании Перечня, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 8 мая 2025 года № 615 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

Право вышеперечисленных работников на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск может быть реализовано по результатам специальной оценки условий труда при выявлении вредных условий труда на рабочем месте вне зависимости от степени вредности условий труда (подкласс 3.1, 3.2, 3.3, 3.4) или опасных условий труда (класс 4).

Предоставляют иным работникам (специалистам с высшим профессиональным образованием; специалистам со средним профессиональным образованием (немедицинским), непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза в учреждениях здравоохранения, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливают коллективным договором, но не ниже 14 календарных дней на основании совместного приказа от 30 мая 2003 года Министерства здравоохранения Российской Федерации № 225, Министерства обороны Российской Федерации № 194, Министерства внутренних дел Российской Федерации № 363, Министерства юстиции Российской Федерации № 126, Министерства образования Российской Федерации № 2330, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации № 777, Федеральной пограничной службы Российской Федерации № 292 «Об

утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

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

- медицинским работникам, должности которых определены постановлением Правительства Российской Федерации от 20 декабря 2021 года № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников»;

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

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

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

- среднему медицинскому персоналу фельдшерско-акушерского пункта.

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

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

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

- независимо от продолжительности перерыва в работе:

- ✓ работникам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения;

- ✓ женам (мужьям) военнослужащих, уволившимся с работы по собственному желанию из учреждений здравоохранения в связи с переводом мужа (жены) – военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы или из органов внутренних дел;

- ✓ работникам, которые уволились в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, при поступлении на работу в учреждение здравоохранения до достижения ребенком указанного возраста и предъявлении свидетельства о рождении ребенка, документа, подтверждающего инвалидность (для ребенка-инвалида);

- ✓ работникам, с которыми в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока

его действия после окончания прохождения военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, либо после окончания действия заключенного контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

В стаж непрерывной работы для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска взаимно засчитывается работа в должностях, указанных в постановлении Правительства Российской Федерации от 20 декабря 2021 года № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников», и абзацах 3 – 6 подпункта 5.1.8 данного раздела Соглашения, в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения (структурных подразделениях) Российской Федерации, а так же Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей до дня их принятия в Российскую Федерацию.

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

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

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

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

- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства;
- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по

беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в данной Организации;

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

- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;

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

- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);

- работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы и участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

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

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

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет (до достижения младшим из детей возраста 14 лет);

- лицам, направлявшимся для обеспечения выполнения задач в ходе специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики с 24 февраля 2022 года, отработавшие установленный при направлении срок либо откомандированные досрочно по уважительным причинам.

Предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время независимо от стажа работы у Работодателя в течение шести месяцев после возобновления трудового договора с работником, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

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

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

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

5.1.14. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные администрацией Краснодарского края нерабочие дни

Краснодарском крае (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемых отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

Полную компенсацию выплачивают также работникам, проработавшим от 5 1/2 до 11 месяцев в рабочем году, если они увольняются вследствие:

- ликвидации организации или отдельных ее частей;
- сокращения штатов или численности, а также реорганизации или временной приостановки работ;
- поступления на действительную военную службу;
- выяснившейся непригодности к работе (на основании медицинского заключения или несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе при недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации).

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

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

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

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

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам предоставляется из расчета 4,67 календарных дня (56 календарных дней : 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц.

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

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

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется и тогда, когда время отпуска

полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

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

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в рабочем году;
- работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в рабочем году;
- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей(ему) ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в рабочем году;
- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей - до 14 календарных дней в рабочем году;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы,
- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный ...» - до 1 месяца в рабочем году;
- работникам, которым присвоено звание «Ветеран труда» - до 1 месяца в рабочем году.

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

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

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

5.2. Организации с учетом своих финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации согласовывает график отпусков независимо от количества членов Профсоюза в Организации (письмо Минтруда России от 8 декабря 2020 года № 14-2/ООГ-17785).

6. Социальные льготы, гарантии и компенсации

6.1. Руководители Организаций обязуются:

6.1.1. Создавать условия для реализации в Организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров согласно пункта 8 части 1

статьи 79 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации» (с учетом приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 3 августа 2012 года № 66н), части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», части 5 статьи 196 Трудового кодекса Российской Федерации, организовывать процесс непрерывного развития работников на базе учебных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров. Порядок и условия определять в коллективном договоре или локальном нормативном акте, принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1.6. Обеспечивать своевременную и полную уплату пенсионных страховых взносов в бюджет фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее фонд) в соответствии федеральным законом от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».

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

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

6.1.9. Обеспечивать ежегодное предоставление в территориальные органы Фонда:

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

- списков работников, которые выйдут на пенсию в ближайшие 12 месяцев, на основании отдельного согласия на обработку и передачу персональных данных. Информацию о принятии на работу сотрудников в год их выхода на пенсию направлять в Фонд по мере их приёма, но не чаще одного раза в три месяца.

6.1.10. Обеспечивать качественное и своевременное выполнение совместного письма Краснодарской краевой организации Профсоюза и Фонда (от 23 августа 2024 года исх. № 23-04/109168 и № 03/603) о проведении предварительной работы с лицами, приобретающими право на страховую пенсию по старости.

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

6.1.12. Оказывать содействие фонду пенсионного и социального страхования Российской Федерации в проведении документальных проверок в

части представления необходимых сведений о трудовом стаже и зарплате застрахованных лиц для назначения трудовых пенсий и проведения работ по конвертации пенсионных прав застрахованных лиц.

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

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

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

6.1.16. Выплачивать:

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

- по инвалидности I группы - 0,75 годового заработка;

- по инвалидности II группы - 0,5 годового заработка;

- по инвалидности III группы - 0,25 годового заработка

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

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

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

- выплату работникам, выходящим на пенсию, единовременных пособий в соответствии со стажем их работы;

- проведение профилактических медицинских осмотров работников с целью предотвращения профессиональных заболеваний;

- предоставление работникам льгот и компенсаций по содержанию детей в детских дошкольных учреждениях;

- содействие в предоставлении права на первоочередной прием детей в детские дошкольные учреждения для работников отрасли;

- выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

6.3. Кавказская районная организация профсоюза работников здравоохранения, выборные первичные профсоюзные органы осуществляют контроль за:

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

- предоставлением в фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации полных и достоверных сведений индивидуального (персонифицированного) учета в сроки, установленные федеральным законом от 01 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»;

- качественным и своевременным выполнением совместных писем Краснодарской краевой организации Профсоюза и Фонда (от 23 августа 2024 года исх. № 23-04/109168 и № 03/603) о проведении предварительной работы с лицами, приобретающими право на страховую пенсию по старости. Работодатели и профсоюзы совместно вырабатывают меры защиты персональных данных работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» и другими нормативными актами.

6.4. Врачам, провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу, специалистам по социальной работе и социальным работникам, имеющим среднее профессиональное или высшее образование, педагогическим работникам, биологам, инструкторам-методистам по лечебной физкультуре, медицинским психологам, проживающим в сельских населенных пунктах, поселках городского типа, городах, входящих в состав районов, работающим в государственных учреждениях здравоохранения, находящихся в ведении Краснодарского края, проживающим с ними членам их семей, а также пенсионерам, если их общий стаж работы в данной местности на указанных должностях составляет не менее десяти лет, предоставляют меры социальной поддержки по оплате жилья, отопления и освещения, в порядке и на условиях, определяемых администрацией Краснодарского края (постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 4 февраля 2005 года № 65).

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

7 Обеспечение гарантии занятости

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

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

7.3. Стороны по необходимости рассматривают на заседании президиума Кавказской районной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации вопросы занятости и переподготовки высвобождаемых работников.

7.4. Работодатели обязуются:

7.4.1. В соответствии с Федеральным законом от 12 декабря 2023 г. N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации" совместно с выборными органами организаций Профсоюза проводят мероприятия по обеспечению занятости работников здравоохранения.

В случае реорганизации, ликвидации организации либо при сокращении численности или штата работников организаций и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме предупреждают их персонально под роспись, а также информируют об этом выборный орган первичной профсоюзной организации и органы службы занятости 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 в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12 декабря 2023 г. N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации".

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

7.4.3. В соответствии со статьей 53 Федерального закона от 12 декабря 2023 года No 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов, предполагаемых структурных изменениях и иных мероприятиях, в результате которых может произойти увольнение работников из Организации.

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

деятельности Организации.

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

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

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

7.4.8. Считать критерием массового высвобождения в Организациях отрасли сокращение численности или штата работников одновременно в течение 30 календарных дней:

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

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

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

Гражданин, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым состоял в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении

задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу.

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

Не допускать расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 – 8, 10 или 11 части 1 статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.4.10. Предусматривать в коллективном договоре условие расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя по основаниям, требующих учета мотивированного мнения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

7.4.13 Не допускать расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с работником, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в период приостановления действия трудового договора, за исключением случаев ликвидации Организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

7.5. Стороны Соглашения договорились о включении Работодателями, исходя из возможностей Организации (за счет средств от предпринимательской и

иной, приносящей доход деятельности в коллективный договор обязательств о дополнительной социальной поддержке работников:

- оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;
- выплату компенсации при увольнении сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством;
- выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и менее года до наступления пенсионного возраста.

7.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

- препятствует подмене увольнения по инициативе работодателя иными формами расторжения трудовых отношений;
- приглашает работника – члена Профсоюза на заседание выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии решения о возможном расторжении с ним трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- предоставляет членам Профсоюза правовую помощь в защите их трудовых, экономических, социальных прав и интересов;
- информирует работников о положениях коллективного договора и настоящего Соглашения, обеспечивающих трудовые права работников, включая право на безопасные условия и охрану труда.

7.7. Стороны Соглашения договорились о взаимодействии Работодателей с образовательными учреждениями по вопросам подготовки кадров.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Стороны обязуются:

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

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

8.1.3. Ежегодно рассматривать на собраниях, заседании президиума Кавказской районной организации профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации итоги работы по охране труда в Организациях на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

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

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

охраны труда.

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

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

8.2. Руководители Организаций обеспечивают:

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

труда»;

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

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

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

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

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

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

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению

жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- использовать финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет средств фонда социального страхования (до 30%);

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

- разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

- приведение условий труда государственным требованиям в соответствие с законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда;

- разработку по согласованию с выборным органом Профсоюза комплексных планов (программ) мероприятий по улучшению условий и охраны труда, соглашений по охране труда, которые являются неотъемлемой частью раздела «Условия и охрана труда» коллективных договоров, и финансируют работы по их выполнению;

- выдачу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам СОУТ, молока или других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам, которые по письменным заявлениям работников могут быть заменены компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором. Выдача молока или компенсационная выплата в размере, эквивалентном стоимости молока, производится с даты утверждения отчёта о результатах проведения СОУТ в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда за всё время работы в таких условиях, в том числе за работу сверх установленной нормы рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день, дежурство сверх месячной нормы рабочего времени по графику, работа по совместительству) на основании приказа Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации от 12 мая 2022 года № 291н. В случае отсутствия или несвоевременного проведения работодателем СОУТ выдача молока и других равноценных пищевых продуктов осуществляется с учетом результатов ранее проведенной СОУТ до момента утверждения новых результатов СОУТ. Порядок выдачи не полученных работниками своевременно молока или равноценных пищевых продуктов по вине Работодателя определяется в

коллективном договоре или локальном нормативном акте по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда, предоставление уполномоченным по охране труда в течение рабочего времени не менее 2-х часов в неделю для выполнения контрольных функций с сохранением заработной платы по занимаемой должности в Организации;

- извещение профорганов о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае и несчастном случае со смертельным исходом;

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

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

8.3. Руководители Организаций в целях реализации мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в соответствии с условиями коллективного договора: компенсируют работникам оплату занятий спортом в клубах и секциях;

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

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

приобретают, содержат и обновляют спортивный инвентарь;

- устраивают новые и (или) реконструируют имеющиеся помещения и площадки для занятий спортом;

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

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

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

- обеспечивают их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по вопросам условий и охраны труда за счет средств Организации;
- предоставляют для выполнения возложенных обязанностей не менее 2-х часов рабочего времени в неделю с сохранением заработной платы по занимаемой должности;
- обеспечивают участие Уполномоченных лиц в системе управления охраной труда;
- обеспечивают условия для работы с документами по охране труда и их хранения.

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

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

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

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

8.5.2. Обеспечивают условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускают их к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен в соответствии со статьей 265 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации.

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

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

8.5.5. Создание для инвалидов условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и абилитации.

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

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

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

8.8. Кавказская районная организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, выборные профсоюзные органы обязуются:

8.8.1. Содействовать работодателям Организаций в улучшении условий и охраны труда, создании для работников здоровых и безопасных условий труда.

8.8.2. Осуществлять контроль за созданием здоровых и безопасных условий труда в Организациях, с целью соблюдения установленных законодательством гарантий права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, а также возмещением причиненного вреда жизни и здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей.

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

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

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

8.8.6. Вносить предложения по вопросам условий и охраны труда и другим вопросам, направленным на улучшение условий труда работников,

принимать участие в разработке нормативно-технической документации по охране труда, контролировать сохранение в этих документах существующих прав работников на безопасные условия труда.

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

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

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

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

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

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

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

9.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности Сторон являются:

- проведение работы с молодежью в образовательных учреждениях в целях закрепления молодых специалистов в организациях отрасли, расположенных на территории Краснодарского края;

- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;

- развитие творческой активности молодежи;

- обеспечение их правовой и социальной защищенности;

- активизацию и поддержку молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

9.3. Стороны договорились о включении Работодателями в коллективные договоры разделов по защите социально-экономических и трудовых прав

молодых специалистов и обучающихся, содержащих, в том числе, положения по:

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

- закреплению наставников за всеми молодыми специалистами в первый год их работы в Организации, установлению наставникам выплаты стимулирующего характера в порядке, предусмотренном подпунктом 3.3.23 раздела 3 «Оплата труда» данного Соглашения;

- проведению за счет средств работодателя плановой подготовки и повышения квалификации специалистов в возрасте до 35 лет из числа врачебного и среднего медицинского персонала, педагогических работников образовательных организаций;

- предоставлению гарантий и компенсаций работникам в связи с обучением в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

9.4. Кавказская районная организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации обязуется:

9.4.1. Выделять средства из профбюджета Кавказской районной организации Профсоюза на реализацию молодежной политики.

9.4.2. Оказывать молодым специалистам необходимую правовую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав.

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

9.4.4. Участвовать в реализации программы развития студенческого самоуправления на базе первичной профсоюзной организации государственных образовательных учреждений.

9.5. Стороны договорились:

9.5.1. Оказывать содействие в работе Молодежного совета Кавказской районной организации Профсоюза.

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

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

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

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

10. Социальное партнерство и координация действий Сторон Соглашения

10.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

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

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

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

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

10.2. Кавказская районная организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации:

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

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

10.2.3. Оказывает помощь членам профсоюза, первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющимся членами профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

11.1. Руководители Организаций:

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

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

правах и гарантиях деятельности», Соглашения.

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

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

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

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

11.1.7. Могут предоставлять в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации, принадлежащие либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

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

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

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

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

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

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

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

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

11.2. Обязуются:

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

- увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов структурных подразделений первичной организации (профгруппа, профбюро), выборных

коллегиальных органов местной организации Профсоюза, не освобожденных от основной работы, применять только по согласованию с соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом в порядке, предусмотренном статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

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

12. Контроль и ответственность сторон за выполнение Соглашения

12.1. Стороны осуществляют контроль по выполнению Соглашения и информируют друг друга о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях территориального объединения работодателей "Союз работодателей МО Кавказский район" и президиума Кавказской районной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

12.2. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой

информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальном сайте в Интернете результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров Организаций.