

От работодателя:
Генеральный директор

Виленская Т.А. п/п
«___» _____ 20 ____ г.

От работников:

Председатель ППО Слостная И.Л. п/п
«___» _____ 20 ____ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Общество с ограниченной ответственностью
«Независимая клинико-диагностическая лаборатория»
на 2023 - 2025годы

Коллективный договор
принят решением комиссии по
ведению коллективных переговоров

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор.

Раздел 3. Рабочее время.

Раздел 4. Время отдыха.

Раздел 5. Оплата труда.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья.

Раздел 7. Гарантии в области занятости.

Раздел 8. Социальные гарантии.

Раздел 9. Социальная защита молодежи.

Раздел 10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

Раздел 11. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

Раздел 12. Заключительные положения.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников.
3. Положение о премировании работников.
4. Перечень работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
5. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливается оплата труда в повышенном размере.
6. Перечень должностей работников, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ – инфицированных, и лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека. устанавливается оплата труда в повышенном размере.
7. Перечень должностей работников, которым устанавливается оплата труда в повышенном размере за работу в ночное время.
8. Перечень профессий и должностей, работники которых имеют право на бесплатное получение санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей в соответствии с приложением №2 к приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988г. №65.
9. Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
10. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 0,5 рабочего времени смены и имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных продуктов.
11. Перечень профессий и должностей работников, получающих бесплатно, смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н.
12. Соглашение по охране труда.
13. Положение по выездным бригадам.

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации на основе взаимных интересов Сторон (*ст. 40 ТК РФ*).

1.2. Сторонами коллективного договора являются работодатель ООО «Независимая КДЛ» в лице руководителя медицинской организации Виленской Т.А. именуемый далее «**Работодатель**» и работники организации, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников здравоохранения РФ в лице ее председателя Сластной Ирины Леонтьевны,

именуемая далее «**Профсоюзный комитет**».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (*далее – ТК РФ*), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, краевым трехсторонним соглашением, отраслевым соглашением между министерством здравоохранения Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ, и распространяется на всех работников организации.

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

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

1.6. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с «01» марта 2023 года и действует по «28» февраля 2025 года.

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

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров с Работодателем по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. Профсоюзный комитет, как представитель Работников – **членов профсоюза**, обязуется представлять и защищать их права и интересы по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза, настоящим коллективным договором на основании письменного заявления о представлении интересов и ежемесячном перечислении на счёт первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы в размере 1 %.

Профсоюзный комитет может представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, **не являющихся членами профсоюза**. По заявлению работника - не члена профсоюза, Профсоюзный комитет на своём заседании, рассматривает его обращение по защите интересов при разногласии с Работодателем, после перечисления на счёт первичной профсоюзной организации 2 % от его заработной платы, согласно ч. 2 ст. 30 ТК РФ.

1.10. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников организации, уполномочивших его собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета в следующие коллегиальные органы управления с правом голоса в:

- тарифную комиссию;
- комиссию по охране труда;
- комиссию по премированию;

1.11. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

1.14. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже двух раз в год.

1.15. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников **Работодатель** обязуется:

1.15.2. Обеспечивать эффективное использование материально-технических ресурсов, исключить простой дорогостоящего оборудования и обеспечить его работу высококвалифицированными кадрами.

1.15.3. Вести коллективные переговоры с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях.

1.15.4. Формировать Положение об оплате труда работников подведомственной организации с учетом конкретных условий труда, которые свойственны только работникам подведомственной организации.

1.15.5. Информировать работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

1.15.6. При осуществлении образовательной деятельности обеспечивать наличие лицензии на соответствующий вид деятельности, получаемой в установленном порядке.

1.16. При принятии решений по социально-трудовым вопросам **Работодатель** обязуется предварительно согласовывать их с **Профсоюзным комитетом** и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.17. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего коллективного договора **Профсоюзный комитет** обязуется:

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

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

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

1.18. **Работодатель** обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора, а **Профсоюзный комитет** обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.19. **Работодатель** обязуется в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, территориальным и отраслевым соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям ст. 57 ТК РФ.

2.3. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного учреждения, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного учреждения» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей по определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда;

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

- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в подведомственной организации показателей и критериев.

2.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе, об изменениях размера оклада (должностного оклада), тарифной ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением, иными

соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) подведомственной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником. **Работодатель** не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (*ст. 60 ТК РФ*).

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

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

2.7. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

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

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.8. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по заявлению работника (*ст. 80 ТК РФ*). Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется статьей 81 ТК РФ.

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст.ст.178 – 181 ТК РФ.

2.11. **Работодатель** обязуется:

2.11.1. Прием на работу оформлять трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать

условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с коллективным договором, иными локальными нормативными актами, действующими в организации, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника; содействовать работникам, поступающим на работу, ознакомиться с деятельностью первичной профсоюзной организации; не препятствовать работникам в реализации их права на вступление в Профсоюз.

2.11.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменять определенные сторонами условия трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (*ст.ст. 72–74 ТК РФ*).

2.11.3. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу сохранять за ним средний заработок в течение одного месяца со дня перевода (*ст. 182 ТК РФ*).

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4-х месяцев, отстранить от работы, если соответствующая работа у работодателя отсутствует.

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

2.11.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся вакантные должности, соответствующие его квалификации, в том числе и в другой местности (филиале, обособленных структурных подразделениях), если работник не согласен работать в новых условиях (*ст. 74 ТК РФ*).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ (*ст. 74 ТК РФ*).

Производить выплату работнику выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

2.12. Профсоюзный комитет обязуется:

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

2.12.2. Представлять в установленные сроки свое согласие (несогласие) при расторжении по инициативе Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (*ст. 373 ТК РФ*).

2.12.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение к коллективному договору № 1).

Режим рабочего времени предусматривает:

- продолжительность рабочей недели (в часах), в том числе при неполном рабочем дне (рабочей смене);
- продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе при неполном рабочем дне (рабочей смене);
- время начала и окончания работы;
- время перерыва в работе;
- установление пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, или шестидневной рабочей недели с одним выходным днем, или рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Число выходных дней (дней еженедельного непрерывного отдыха) в календарном месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца, а продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (*ст. 110 ТК РФ*);
- чередование рабочих и нерабочих дней.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка, режим рабочего времени определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (*ст. 91 ТК РФ*).

3.3. Медицинским работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Наименования должностей медицинских работников определяются в соответствии с приказами отраслевого министерства Российской Федерации.

Если руководитель организации, заместители руководителя, в соответствии со своими трудовыми (должностными) обязанностями, осуществляют медицинскую деятельность, то им устанавливается продолжительность рабочей недели как медицинским работникам.

3.4. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) указывается установленная работнику продолжительность рабочей недели (в часах), которая определяется в соответствии с:

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в

зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»;

– Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 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»;

– совместным приказом от 30.05.2003г. 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»;

– другими нормативными правовыми актами о продолжительности рабочего времени.

3.5. Продолжительность рабочего времени 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, устанавливается не более 36 часов в неделю.

3.6. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочей недели может быть увеличена до 40 часов, (для медицинских работников до 39 часов), при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, за дополнительную оплату.

3.7. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов (*ч. 2 ст. 94 ТК РФ*).

3.8. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 настоящего Кодекса:

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

– 3.9. Педагогическим работникам организаций здравоохранения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36

часов в неделю.

Конкретную продолжительность рабочего времени в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников определяют в соответствии с нормативным правовым актом федерального органа исполнительной власти, уполномоченного Правительством Российской Федерации (на момент заключения Соглашения приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяют в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.10. Режим рабочего времени водителей регламентируется приказом министерства транспорта Российской Федерации от 16 октября 2020 г. № 424 «Об особенностях рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

Водителям, осуществляющим перевозки для учреждений здравоохранения, перевозки на служебных легковых при обслуживании руководителей подведомственных организаций продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов в случае, если время управления автомобилем в течение периода времени, не превышающего 24 часов, после завершения ежедневного (междусменного) отдыха или еженедельного отдыха и началом следующего ежедневного (междусменного) отдыха или еженедельного отдыха (далее - ежедневный период), не превышает 9 часов.

Допускается увеличение этого времени до 10 часов, но не более двух раз в течение календарной недели (п.6 и п.10 приказа министерства транспорта Российской Федерации от 16 октября 2020 г. № 424 «Об особенностях рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей»).

3.11. Работникам, являющихся инвалидами первой или второй группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели не более 35 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

3.13. Месячная норма рабочего времени независимо от установленного режима работы работнику исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями. Продолжительность рабочей смены при шестидневной рабочей недели накануне выходного дня не может превышать 5 часов. Месячная норма рабочего времени для работников, которым установлена шестидневная рабочая неделя, соответствует расчетной норме по производственному календарю с пятидневной рабочей неделей. Баланс рабочего времени для работников, которым установлена шестидневная рабочая неделя,

отдельно не рассчитывается.

Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, работающих на условиях неполного рабочего времени или по совместительству, работа в предпраздничный день сокращается по общему правилу на 1 час.

3.16. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать (статья 284 ТК РФ):

- 4 часов в день;
- полный рабочий день (смену) в дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей;
- половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

В соответствии с Постановлением Минтрудсоцразвития РФ от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» продолжительность работы по совместительству медицинским и фармацевтическим работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- 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;
- младшему медицинскому и фармацевтическому персоналу - в пределах месячной нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников.

3.17. **Работодатель** обязуется:

3.17.1. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- работника-инвалида;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- многодетных родителей (многодетной семьей признается семья, в которой воспитываются трое и более детей в возрасте до 18 лет, а при обучении детей в общеобразовательных организациях и государственных образовательных организациях по очной форме обучения на бюджетной основе – до окончания

обучения, но не более чем до достижения ими возраста 23 лет.

– 3.17.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени по инициативе работодателя за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (*ст. 74 ТК РФ*).

3.17.6. Не привлекать к работе в ночное время:

- беременных женщин (*ст. 96 ТК РФ*);
- работников, не достигших возраста 18 лет (*ст. 96 ТК РФ*).

Привлекать к работе в ночное время только с письменного согласия работников, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их в письменной форме со своим правом отказаться от работы в ночное время:

- инвалидов (*ст. 96 ТК РФ*);
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (*ст. 96 ТК РФ*);
- работников, имеющих детей-инвалидов (*ст. 96 ТК РФ*);
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (*ст. 96 ТК РФ*);
- родителя, воспитывающего без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, а также опекунов детей указанного возраста;
- родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работники, имеющие 3 и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет (*ФЗ от 19.11.2021 №372 – ФЗ*).

3.17.8. Привлекать работника к работе за пределами, установленной ему продолжительности рабочего времени, в случаях:

- выполнения сверхурочной работы (*ст. 99 ТК РФ*);
- установления ненормированного рабочего дня (*ст. 101 ТК РФ*).

Для работников, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, сверхурочным временем считается количество рабочих часов, отработанных сверх установленной для данного работника продолжительности рабочего времени за учетный период.

3.17.9. Привлекать работника к сверхурочной работе только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Не привлекать к сверхурочным работам:

- беременных женщин (*ст. 99 ТК РФ*);
- работников, не достигших возраста 18 лет (*ст. 99 ТК РФ*).

Привлекать к сверхурочным работам только с письменного согласия работников, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочной работы:

- работающих инвалидов (*ст. 99 ТК РФ*);
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (*ст. 99 ТК РФ*);
- работников, имеющих детей-инвалидов (*ст. 259 ТК РФ*);

– работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ);

– матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет (ст. 259 ТК РФ), опекунам детей указанного возраста;

- родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет (ст. 259 ТК РФ).

Не привлекать к сверхурочной работе работника более чем на 4 часа в течение двух дней подряд и более чем на 120 часов в год.

3.17.11. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха или нерабочий праздничный день только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, перечисленных в ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

Не привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

– беременных женщин (ст. 259 ТК РФ);

– работников, не достигших возраста 18 лет (ст. 268 ТК РФ).

Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их под роспись со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни:

– инвалидов (ст. 113 ТК РФ);

– женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (ст. 259 ТК РФ);

– работников, имеющих детей-инвалидов (ст. 259 ТК РФ);

– работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ);

– матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет (ст. 259 ТК РФ), опекунам детей указанного возраста;

– родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет (ст. 259 ТК РФ).

Работа в нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени не учитывается как сверхурочная работа и подлежит оплате в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат.

IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

4.1. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (*ст. 114, 115 ТК РФ*).

4.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (*ст. 123 ТК РФ*).

4.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не будет произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести его на другой срок.

4.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- предусмотренных ст.124 ТК РФ;
- направления работника на курсы повышения квалификации;
- наличия у работника санаторно-курортной путевки;

Перенос отпуска оформляется приказом работодателя на основании письменного заявления работника.

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

Не допускается отзыв из отпуска:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет;
- работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.7. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время рабочего года (*ст. 267 ТК РФ*).

4.8. Работникам-инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

4.9. Педагогическим работникам организаций здравоохранения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 56 календарных дней.

4.10. В соответствии с действующим законодательством предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

4.10.1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда. (Приложение № 6 к коллективному договору). Продолжительность ежегодного

дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имевшим право на такой отпуск по состоянию на день вступления в силу Федерального закона № 421 – ФЗ от 28.12.2013года (вступил в силу 01.01.2014года) не может быть уменьшен при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения данного отпуска.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, принятым на работу после 01.01.2014 года устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ и не может быть менее 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается 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 г. № 298/П-22, в переводе на календарные дни (например, 6 рабочих дней соответствуют 7 календарным дням, 12 рабочих дней – 14 календарным дням, 18 рабочих дней – 21 календарному дню) в части, не противоречащей трудовому законодательству Российской Федерации.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека устанавливается постановлением Правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников». Продолжительность данного отпуска не зависит от результатов специальной оценки условий труда.

Полный дополнительный отпуск предоставляется работникам, если они в рабочем году фактически проработали в профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев, если отработано менее 11 месяцев, то дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному во вредных условиях труда времени (письмо министерства труда и социальной защиты РФ от 25.02.2019 № 15-1/В-519).

Данный отпуск предоставляется независимо от того, на полную или неполную ставку заняты работники (Решение КС РФ от 26.01.2017г. №АКПИ16 – 1035).

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

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, может заменяться денежной компенсацией.

4.10.3. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за непрерывную работу свыше трех лет в указанных ниже организациях (структурных подразделениях организаций) и должностях:

- врач скорой медицинской помощи выездных бригад станции, подстанции (отделения) скорой медицинской помощи;
- средний медицинский персонал (фельдшер скорой медицинской помощи, медицинская сестра – анестезист) выездных бригад станции (подстанции (отделения) скорой медицинской помощи, осуществляющая санитарно – авиационную эвакуацию воздушными судами, наземным, водным и другими видами транспорта; выездная экстренная консультативная бригада скорой медицинской помощи;
- старший врач станции (отделения) скорой медицинской помощи;
- медицинская сестра (фельдшер) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передачи их выездным бригадам скорой медицинской помощи, старший фельдшер подстанции скорой медицинской помощи, перешедшие на указанные должности из среднего медицинского персонала выездных бригад станций, подстанций (отделений) скорой медицинской помощи;
- водители выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи;

Стаж непрерывной работы для отпуска, указанного в подпункте 4.10.3. исчисляется аналогично порядку исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплат стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения.

4.10.4. Дополнительный отпуск предоставляется 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.

4.10.5. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, и членам профсоюзного комитета – за выполнение общественной работы в интересах работников предоставляется за счет средств работодателя дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 календарных дней.

Работникам предоставлять дополнительные отпуска сверх установленных законодательством:

- а) с сохранением заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год:

- родителям, имеющих детей – первоклассников, – 1 сентября;
- в день юбилея – 50, 55 и 60 лет – 1 день.

б) без сохранения заработной платы:

- одному из родителей, имеющих детей школьников, – 1 сентября;
- в связи со свадьбой – 5 дней;
- в связи со свадьбой детей работника – 3 дня;
- в связи со смертью родственников (родители, супруги, дети, братья, сестры и их дети) – 3 дня;
- в связи с рождением ребенка – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня

– 4.11. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.12. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (*ст. 120 ТК РФ*).

При этом применяется следующий порядок суммирования основного и дополнительного отпусков: от даты начала отпуска отсчитывается количество дней основного отпуска в календарных днях (28 календарных дней), а затем количество дней дополнительного отпуска в рабочих днях в расчете на 6-ти дневную рабочую неделю (без учета воскресных и нерабочих праздничных дней) и определяется дата последнего дня отпуска. После этого общая продолжительность отпуска переводится в календарные дни и оплата отпуска производится за календарные дни.

При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные Правительством Ставропольского края нерабочие (праздничные) дни в Ставропольском крае (Радоница), приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.13. По согласованию с работодателем часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением выплаты за неиспользованные отпуска при увольнении, а также в случаях, предусмотренных ст.ст. 117, 126 ТК РФ.

4.14. Выплачивать при увольнении работника компенсацию за все неиспользованные отпуска (как основной, так и дополнительные). Компенсация за

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

Полную компенсацию выплачивают также работникам, проработавшим от 5 ½ до 11 месяцев в рабочем году, если они увольняются вследствие:

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

Работникам, проработавшим от 5 ½ до 11 месяцев в рабочем году, если они увольняются по каким-либо другим причинам, кроме указанных выше (в том числе по собственному желанию), а также работникам, проработавшим менее 5 ½ месяцев в рабочем году, независимо от причин увольнения, выплачивают пропорциональную компенсацию, которая рассчитывается следующим образом:

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

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

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

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

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

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

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

4.15. Работодатель обязуется:

4.15.1. До истечения шести месяцев непрерывной работы, а также во все последующие годы предоставлять право использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для себя время следующим работникам:

- несовершеннолетним в возрасте до восемнадцати лет (*ст. 267 ТК РФ*);
- 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 (*ст. 260 ТК РФ*);
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);
- имеющим детей-инвалидов (*ст. 262¹ ТК РФ*);
- усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (*ст. 122 ТК РФ*);
- получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (*ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 №2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»*);
- Чернобыльцам (*ст. 14 Закона РФ от 15.05. 1991 №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»*);
- Ветеранам и участникам Великой Отечественной войны, ветераном боевых действий (*статьи 14-19 Федерального закона от 12.01.1995 №5-ФЗ «О ветеранах»*);
- Героям Социалистического труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы (*ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 №5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»*);
- Героям Советского Союза, Героям России, полным кавалерам ордена Славы (*п.3 ст.8 Закона РФ от 15.01.1993 №4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев РФ и полных кавалеров ордена Славы»*);
- награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России» (*ст.23 Федерального закона от 20.07.2012 №125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»*);
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Указанным категориям предоставляются ежегодные отпуска в удобное для них время на основании письменного заявления работника, предоставленному работодателю до составления графика отпусков.

4.15.2. Предоставлять работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Освобождать 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.

4.15.3. По письменному заявлению работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- со свадьбой самого работника – не менее 5 календарных дней;
 - со свадьбой детей – не менее 5 календарных дней;
 - со смертью близких родственников – не менее 5 календарных дней;
 - в случаях рождения ребенка – не менее 5 календарных дней;
 - в связи с переездом на новое место жительства – не менее 2 календарных дней;
 - одному из родителей, имеющих детей школьников – 1 сентября;
 - участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
 - родителям и женам погибших военнослужащих – до 14 календарных дней в году;
 - работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный работник здравоохранения РФ», – до 1 месяца в году;
 - женщинам, работающим в сельской местности, – 1 день в месяц;
 - работникам, работающим по совместительству, на период учебного отпуска по основной должности;
 - работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, сдачи итоговых экзаменов;
 - работникам, работающим по совместительству, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы (*ст. 286 ТК РФ*).
- 4.15.4. Предоставлять работнику, осуществляющему уход за детьми на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время (*ст. 263 ТК РФ*):
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, – до 14 календарных дней в году;
 - работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, – до 14 календарных дней в году;
 - одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, – до 14 календарных дней в году;
 - опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных дней в году;
 - работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы – до 14 календарных дней.

4.15.5. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка, в соответствии со ст.ст. 255 – 257 ТК РФ.

4.15.6. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять работающим родителям (опекуну, попечителю) 4 дополнительных выходных дня в месяц с сохранением среднего дневного заработка для ухода за детьми-инвалидами, которые могут быть использованы одним из родителей, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

При установлении работнику суммированного учета рабочего времени и продолжительности рабочей смены больше чем нормальная, средний дневной заработок сохраняется за нормальную продолжительность рабочего дня, установленного в соответствии с действующим законодательством для данного работника. При этом работник освобождается от работы на полную рабочую смену.

4.15.7. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (*ст. 108 ТК РФ*).

Перечень должностей работников и структурных подразделений организации, где по производственной необходимости предоставление перерыва не возможно, а также места для приема пищи и отдыха определены Приложением № 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха (раздельно по основной работе и работе, выполняемой в порядке совместительства) не может быть менее двойной продолжительности рабочего дня (смены) без учёта предоставляемых перерывов для отдыха и питания.

Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) должен непосредственно предшествовать или непосредственно следовать за ежедневным (междусменным) отдыхом, и его продолжительность должна составлять не менее 42 часов.

В соответствии со статьёй 104 Трудового кодекса РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.16. Профсоюзный комитет обязуется:

4.16.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора и соглашений (*ст. 370 ТК РФ*).

4.16.2. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.16.3. Предоставлять мотивированное мнение по графику отпусков.

4.16.4. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Считать оплату труда работников, предоставление им мер социальной

поддержки и гарантий, предусмотренных законодательством, приоритетным направлением совместной деятельности.

5.1.2. Разрабатывать и реализовывать комплекс мер, обеспечивающих право работников на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы соответствующей качеству затраченного труда.

5.1.3. Способствовать совершенствованию организации труда и заработной платы в соответствии с разработанными планами мероприятий, содержащими целевые индикаторы и меры, обеспечивающие их достижение, обеспечивать повышение квалификации работников организации.

5.1.4. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

Считать гарантированной заработной платой (оплатой труда работника) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты, установленные трудовым и (или) коллективным договором.

5.1.5. Системы оплаты труда работников организации устанавливаются – коллективным договором с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2009г. № 286, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 23.07.2010г. №541н, государственных гарантий по оплате труда, Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в краевых бюджетных и казенных учреждениях, Примерных положений об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края, Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Рекомендаций Ставропольской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.1.8. Системы оплаты труда, виды компенсационных, стимулирующих выплат, премий и иных вознаграждений, условия и порядок их начисления фиксируются в Положении об оплате труда (**Приложение № 2** к коллективному договору)

5.1.9. Размеры должностных окладов медицинских и фармацевтических работников, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам и фиксируются в Положении об оплате труда.

5.1.10. Размеры окладов рабочих устанавливаются в соответствии с тарифной

сеткой и фиксируются в Положении об оплате труда.

5.1.12. 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 законодательством.

Установление месячной заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально на полную ставку, если работает на полную ставку, но по каким – либо причинам не отработал месячную норму рабочего времени (например, болел, находился в отпуске и др.), или работает в режиме неполного рабочего времени, или на условиях совместительства.

В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, оплата выполнения работы сверхустановленной работнику нормы рабочего времени (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время и нерабочие праздничные дни), а также оплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не включается.

5.1.14. Установление или изменение заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.1.15. Установление размеров окладов (должностных окладов) работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником.

5.1.16. Установление должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров на 10-30% ниже должностных окладов руководителей.

5.1.17. Нормы труда в организации устанавливаются локальным нормативным актом. Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета после реализации организационно-технологических мероприятий обеспечивающих, улучшение материально-технического обеспечения, условий труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.1.18. При реализации в соответствии с положениями ТК РФ в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового

процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены до улучшений условий труда на рабочем месте, подтвержденного результатами проведения специальной оценки условий труда, при этом критерием улучшения условий труда является уменьшение итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте. 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).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплату компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить за все время работы в таких условиях.

Перечень должностей работников учреждения определён Приложением № 5 к коллективному договору.

5.2.2. Установить выплату компенсационного характера работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, медицинским работникам осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, в порядке, предусмотренном [приказом](#) министерства от 26 апреля 2011 г. № 01-05/232 «О порядке повышения размеров оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам государственных учреждений здравоохранения Ставропольского края, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека», в размерах, указанных в приложении к указанному приказу. Перечень должностей работников организации определён **Приложением № 6** к коллективному договору.

5.2.3. Оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производить в повышенном размере, не менее 35% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время с учетом компенсационных и стимулирующих выплат предусмотренных установленной в подведомственной организации системой оплаты труда.

Работникам, осуществляющим оказание скорой и неотложной медицинской помощи – не менее 50 % часовой тарифной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы), с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной в подведомственной организации системой оплаты труда.

5.2.4. Устанавливать работникам выплату компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы на основании оформления дополнительного соглашения к трудовому договору и приказа руководителя. Размер данных выплат не может быть менее 25 % от тарифной ставки, должностного оклада.

5.2.6. Производить выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в размере:

- сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад, должностной оклад, – в размере 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 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.

Часть 1 ст. 153 ТК РФ устанавливает для работников, получающих оклад (должностной оклад) и привлекавшихся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени (если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха), оплату за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающую наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда (*пп.4.3.12 отраслевого Соглашения между министерством здравоохранения Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на 2019 – 2021 годы*).

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Приравнивание нерабочих (праздничных) дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), принятых нормативными правовыми актами органов государственной власти Ставропольского края, к нерабочим праздничным дням, установленным статьей 112 ТК РФ.

Если отдельные работники будут привлечены к работе в установленный на территории Ставропольского края нерабочий (праздничный) день, то оплату за работу в такой день производить в соответствии со статьей 153 ТК РФ (*пп.4.3.13 отраслевого Соглашения между министерством здравоохранения Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на 2019 – 2021 годы*).

5.2.7. При привлечении работников к сверхурочной работе установить выплату компенсационного характера за первые два часа сверхурочной работы в полуторном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы) и в двойном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы) за последующие часы сверхурочной работы. Оплату сверхурочной работы за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере часовой тарифной ставки (должностного оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат (*пп.4.3.11 отраслевого Соглашения между министерством здравоохранения Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на 2019 – 2021 годы*).

5.2.8. При увеличении продолжительности рабочей недели до 40 часов (для медицинских работников не более 39 часов) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за часы работы сверх установленной законодательством сокращенной продолжительности рабочей недели выплачивать денежную компенсацию в размере двойной часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы).

5.2.9. Устанавливать работникам выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетных званий, стаж непрерывной работы, выслугу лет отдельным категориям работников в размерах и порядке, определенных Положением об оплате труда.

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

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

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня издания приказа аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

– при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

5.2.16. Премировать работников в соответствии с Положением о премировании, Приложение № 3 к коллективному договору.

5.2.17. Премировать за счет средств организации:

– работников, награжденных нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства здравоохранения Ставропольского края, работников, награжденных другими ведомственными знаками отличия в труде в размерах должностного оклада.

– 5.3. Стороны договорились:

5.3.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена «3» и «18» числа.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей). Что касается выплат стимулирующего характера, начисляемых по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплат компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца, осуществление указанных выплат производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Вновь принятым работникам осуществлять выплату заработной платы в общие дни выплаты пропорционально отработанному времени.

Выплату заработной платы за время отпуска не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

Обеспечить выплату заработной платы в рублях в месте выполнения работы. На основании письменного заявления работника бесплатно перечислять его заработную плату в кредитную организацию.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплату производить накануне этого дня.

5.3.2. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов в размере 1/100 действующей ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не

выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ) *(пп.4.3.27 отраслевого Соглашения между министерством здравоохранения Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на 2019 – 2021 годы).*

5.3.3. Рабочее время, в течение которого работник не смог выполнить нормы труда (должностные обязанности) по вине Работодателя, оплачивать из расчета средней заработной платы работника (ст. 155 ТК РФ).

Рабочее время, в течение которого работник не смог выполнить нормы труда (должностные обязанности) по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивать из расчета 2/3 оклада (должностного оклада) работника.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.3.4. Время простоя по вине Работодателя, в том числе время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (приостановки работы), оплачивать из расчета средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ и 142 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивать из расчета 2/3 оклада (должностного оклада) работника.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Простоем признается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ст. 72.2 ТК РФ).

5.3.5. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

5.3.6. На основании заявления работника и письменного распоряжения руководителя освобождать 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 по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства (ст. 186 ТК РФ).

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работодатель обязуется предоставить по желанию работника (на основании заявления работника и письменного распоряжения руководителя) другой день отдыха с сохранением среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию работника может быть использован или по основной должности, или по должности, занимаемой в порядке

совместительства (внутреннего или внешнего).

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов на основании заявления работника и письменного распоряжения Работодатель обязуется предоставить работнику дополнительный день отдыха с сохранением среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов и использован или по основной должности, или по должности, занимаемой в порядке совместительства (внутреннего или внешнего).

Работник должен представить Работодателю заявление о предоставлении оплачиваемых дней отдыха в связи со сдачей крови и ее компонентов не позднее чем за 3 рабочих дня до дня отдыха.

5.3.7. При выплате заработной платы обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника не позднее, чем за три дня до фактической выплаты заработной платы:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Утвердить форму расчетного листка с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

5.3.9. Другие условия оплаты труда работников устанавливаются локальными нормативными актами организации, принимаемые по согласованию с Профсоюзным комитетом, трудовым договором.

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

5.3.11. Своевременно знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (*ч. 2 ст. 22 ТК РФ*).

5.3.12. Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

5.3.15. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы работников подведомственных организаций ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

).

5.4. Профсоюзный комитет обязуется:

5.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъекта РФ и органов местного самоуправления, Соглашений, коллективного договора в части оплаты труда работников.

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

5.4.3. В сроки, установленные ст. 372 ТК РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда и направлять работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

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

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

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

6.2. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации (*ст. 37 Конституции РФ*), в том числе на (*ст. 216 ТК РФ*):

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- получение достоверной информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;
- обучение по охране труда за счет средств организации;
- гарантии и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашениями, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья или в случае не обеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное

обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

– внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

За работником сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда.

6.3. Совместно с Профсоюзным комитетом ежегодно разрабатывать соглашение по охране труда, обеспечивать финансирование и выполнение включенных в него мероприятий в соответствии с перечнем, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021г. № 771н (*Приложение № 12*).

6.4. Не допускать упразднения специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению жизни и здоровья работников (*ст. 223. ТК РФ*).

6.5. Оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда .

6.6. Обеспечить формирование и деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации в количестве 5 человек.

Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств организации (или за счет средств Фонда социального страхования) (*ст. 224. ТК РФ*).

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

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

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

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

– обеспечить 1 раз в полугодие проведение «Дня охраны труда»;

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

– проводить 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 в установленные сроки.

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда.

6.9. Обеспечить работников за счет средств организации в соответствии с установленными нормами сертифицированной или имеющей декларацию соответствия (*приказ Минздравсоцразвития РФ от 1 июня 2009 г. N 290н Об утверждении «Межотраслевых правил обеспечения работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»*) специальной одеждой и обувью. **Приложения № 9** к коллективному договору.

Обеспечить за счет средств организации в соответствии с установленными нормами санитарно-гигиенической одежды, санитарной обувью и санитарными принадлежностями. Приложения № 9 к коллективному договору (*приказ Минздрава СССР от 29.01.1988г. № 65*).

Контролировать правильное их использование, проводить их ремонт, стирку, подгонку по размеру. Организовать учет и контроль за выдачей СИЗ через личные карточки учета выдачи СИЗ работников.

6.10. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с частью 1 пункта 5.3.5 настоящего коллективного договора (*ст. 221. ТК РФ*).

6.11. Обеспечить работников за счет средств организации смывающими средствами и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами и прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 12 к коллективному договору (*в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н*).

Вести учет выдачи смывающих и обезвреживающих средств в личных карточках и фиксироваться под роспись работников.

Сроки использования смывающих и (или) обезвреживающих средств исчислять со дня фактической выдачи их работникам и не превышать сроков годности, указанных производителем.

6.12. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

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

- молоко и другие равноценные продукты по перечню профессий и

должностей (ст. 222 ТК РФ) (согласно **Приложению № 10** к коллективному договору). Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (*приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 №45н*).

6.13. Обеспечить работающих всем комплексом санитарно-бытовых помещений, а также лечебно-профилактическим обслуживанием (ст. 216.3. ТК РФ).

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

6.15. Организовать, провести и оплатить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с источниками повышенной опасности обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.ст. 214, 220 ТК РФ).

6.16. Организовывать (в том числе, в рамках реализации территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на территории Ставропольского края) проведение диспансеризации работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения диспансеризации не менее одного рабочего дня один раз в три года.

Работники, достигшие возраста сорока лет, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.17. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (*ст. 216.1. ТК РФ*).

6.18. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников. Своевременно расследовать несчастные случаи на производстве с участием представителей профсоюзного комитета и уполномоченных по охране труда, вести учет и анализ несчастных случаев на производстве, учет микроповреждений (микротравм) и профзаболеваний работников. Расследование несчастных случаев с возможным инвалидным исходом, а также групповых и смертельных несчастных случаев, происшедших в организации с членами Профсоюза производить комиссией с обязательным участием технического инспектора труда ЦК Профсоюза по Ставропольскому краю (*п.7.4.2 отраслевого Соглашения между министерством здравоохранения Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на 2019 – 2021годы*).

6.19. В течение суток направлять письменно извещения в Ставропольскую краевую организацию профсоюза работников здравоохранения РФ и Федерацию профсоюзов Ставропольского края о произошедших авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях и их последствиях. Также информировать о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев (*ст. 228, 230.1 ТК РФ*).

При возникновении несчастного случая на производстве, в случае смешанной ответственности (работодателя и пострадавшего), не возлагать на пострадавшего более 10% ответственности при возмещении ему ущерба, а при травмировании пострадавшего источником повышенной опасности ответственность на пострадавшего не возлагать (*п.7.4.3 отраслевого Соглашения между министерством здравоохранения Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на 2019 – 2021 годы*).

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

В случае получения тяжелой травмы или гибели работника при выполнении трудовых обязанностей, а также получения профессионального заболевания, выплатить материальную помощь в размере 100000 рублей*.

6.21. Добиваться получения разрешения от филиалов регионального отделения Фонда социального страхования на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на

обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств в соответствии с Планом предупредительных мер и Планом частичного финансирования предупредительных мер.

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

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ с целью внедрения норм предельно допустимых нагрузок для женщин;
- запретить прием на работу женщин на производства, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы (*Постановление Совета Министров – Правительства РФ от 06.02.1993г. № 105*);
- определить рабочие места для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на другую работу.

6.23. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе: не допускать к работам с вредными и(или) опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (*ст. 265 ТК РФ, постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009г. № 58*).

6.24. Обеспечить условия труда инвалидам, в том числе:

- в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;
- не допускать ухудшающих положений условий труда инвалидов по сравнению с другими работниками (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие)(*ст.ст. 92.,94. ТК РФ, Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 28.06.2021)*)).

6.25. Профсоюзный комитет обязуется:

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

При выявлении нарушений выдавать Работодателю представления об устранении выявленных нарушений, которые являются обязательными для рассмотрения (*ст. 20 федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 45, 72 закона «Об охране окружающей среды», ст. 370 ТК РФ, п.п. 3.2., 3.10. «Методических рекомендаций по организации контроля уполномоченными по охране труда Профсоюза за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах», утв. постановлением Президиума ЦК Профсоюза работников здравоохранения РФ от 6.05.2019 г. N 14-94*).

6.25.2. Организовать работу уполномоченных лиц Профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным

договором, соглашениями, по соблюдению работниками требований безопасности. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять к должностным лицам требования о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

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

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

6.26. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются:

6.26.1. Проводить анализ состояния временной нетрудоспособности в коллективе и причины трудопотерь.

6.26.2. Разрабатывать и осуществлять мероприятия по профилактике производственно-обусловленных заболеваний.

VII. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности и (или) штата работников.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

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

7.3. В случае реорганизации или ликвидации Организаций либо сокращения численности или штата работников, возможного расторжения трудовых договоров с работниками персонально и в письменной форме под роспись работодатель сообщает об этом работникам, а также информирует Профсоюзный комитет и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.4. Критериями массового высвобождения работников считать, если сокращается в течение 30 календарных дней:

- 10 человек и более при численности работающих от 20 до 100 человек;
- 5% работающих при численности работающих от 101 до 300 человек;
- 10% работающих в течение 60 календарных дней – при численности

занятых от 301 человека и более);

– ликвидация организации любой организационно – правовой формы с численностью работающих 15 и более человек (*п. 6.1.5 отраслевого Соглашения между министерством здравоохранения Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на 2019 – 2021 годы*).

7.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе предоставляется:

- лицам, избранным в состав выборного органа первичной профсоюзной организации;
- лицам, предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста;
- отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста без матери;
- проработавшие более 10 лет в данной организации;
- впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;

7.6. Работодатель обязуется:

7.6.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- направлять проекты приказов и обоснования по ним в Профсоюзный комитет для получения мотивированного мнения;
- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ);
- предлагать работникам другую имеющуюся работу (вакантную должность), в том числе и в другой местности (ст. 180 ТК РФ);
- выплачивать увольняемым работникам, проработавшим в организации не менее 20 лет, дополнительное выходное пособие в размере 100000 рублей.

7.6.2. Работнику, предупреждаемому о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставлять время для поиска работы в течение рабочего дня. Продолжительность этого времени определяется его соглашением с работодателем, но не может быть не менее 4 часов в неделю.

7.6.3. Увольнение по инициативе работодателя работников - членов Профсоюза, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, осуществлять с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

7.6.4. Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять своим работникам, в том числе и работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции.

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

7.7. Работодатель обязуется:

7.7.1. Принимать следующие меры по содействию занятости:

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

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

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

7.7.2. Создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

7.7.3. Обеспечивать направление работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определять по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

7.7.5. Повышение квалификации, присвоение квалификационных категорий медицинских и фармацевтических работников осуществлять не реже 1 раза в 5 лет.

7.7.6. Осуществлять в установленном порядке финансирование расходов на подготовку (профессиональное образование) и дополнительное профессиональное образование работников подведомственных организаций.

Работодатель ежегодно за счет собственных средств проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации не менее 100% персонала.

7.7.7. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.8. Профсоюзный комитет обязуется:

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

7.8.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

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

7.8.4. Информировать Ставропольскую краевую организацию профсоюза работников здравоохранения РФ обо всех случаях массового высвобождения работников или введения в организации (структурных подразделениях) режима неполного рабочего времени.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

8.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

8.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд.

Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Производить компенсацию стоимости содержания детей работников в детских дошкольных учреждениях, а также на проезд к месту работы и обратно (частичную или полную при наличии финансовых возможностей).**

8.1.6. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании.

8.1.7. Оказывать материальную помощь работникам по ходатайству Профсоюзного комитета (при наличии финансовых средств)**:

- многодетным семьям в размере - 5000;
- одиноким матерям в размере - 5000;
- к ежегодному отпуску в размере - 5000;
- в связи с рождением ребенка в размере - 15000;
- в связи с семейными обстоятельствами в размере - 5000;
- в связи с поступлением ребенка в 1 класс в размере - 5000;
- в связи со смертью близких родственников в размере не менее -5000;

8.1.8 Работодатель в целях поощрения работников, за долголетнюю безупречную работу в связи с наступлением юбилейной даты (55 лет - женщинам, 60 лет - мужчинам) осуществлять единовременную выплату из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в следующих размерах:

в размере 3-х должностных (базовых) окладов – сотрудникам, стаж непрерывной работы в ООО «Независимая КДЛ», на момент наступления

юбилейной даты 55 лет женщинам и 60 лет мужчинам, составляет 15 лет и более;

в размере 2-х должностных (базовых) окладов – сотрудникам, стаж непрерывной работы в ООО «Независимая КДЛ», на момент наступления юбилейной даты 55 лет женщинам и 60 лет мужчинам, составляет от 10 до 15 лет;

в размере 1-го должностного (базового) оклада – сотрудникам, стаж непрерывной работы в ООО «Независимая КДЛ», на момент наступления юбилейной даты 55 лет женщинам и 60 лет мужчинам, составляет от 5 до 10 лет;

–

8.1.9. В соответствии с ч. 4 ст. 377 ТК РФ работодатели в подведомственных организациях выделяют денежные средства на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу и социальную помощь до 3% поступлений от оказания подведомственной организацией услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с Уставом подведомственной организации к основным видам его деятельности, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также от иной, приносящей доход деятельности.

Условия и порядок расходования указанных средств определяются в коллективных договорах:

- на дополнительные гарантии и компенсации высококвалифицированным работникам с целью их закрепления в организации;
- на оплату летнего и зимнего отдыха детей работников;
- на дотацию оплаты детских дошкольных учреждений для детей низкооплачиваемых работников;
- на оплату спортивных сооружений, плавательных бассейнов, спортивных секций и других с целью поддержания здорового образа жизни сотрудников;
- на полную и частичную оплату приобретенных санаторно-курортных путевок для работников;
- на выплату материальной помощи;
- на проезд к месту работы и обратно.

8.1.10. Устанавливать в организации внеочередной прием работников и их детей в амбулаторно-поликлинических учреждениях и внеочередную плановую госпитализацию при наличии соответствующего направления организации здравоохранения. Обеспечивать квалифицированную специализированную медицинскую и лекарственную помощь медицинским работникам по месту их работы и в краевых лечебных учреждениях при наличии страхового полиса.

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

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций по

государственному социальному страхованию (ст. 19 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.2.2. Активно работать в комиссии по социальному страхованию:

- получать в отделении ФСС нормативные акты по вопросам социального страхования;

- проводить проверки правильности назначения пособий по социальному страхованию Работодателем, как по собственной инициативе, так и по заявлениям работников;

- рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и Работодателем;

- принимать участие в выяснении обстоятельств несчастных случаев;

- принимать участие в проведении оздоровительных мероприятий.

8.2.3. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

IX. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

9.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищённости молодёжи Стороны договорились, что молодым специалистом является работник в возрасте не старше 35 лет (далее – молодые работники), имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на работу на основании трудового договора.

9.2. Стороны:

9.2.1. Содействуют обеспечению работой молодых специалистов выпускников высших и средних учебных заведений;

9.3.2. Содействуют повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых специалистов;

9.2.3. Развивают рационализаторскую, творческую и деловую активность молодёжи;

9.2.4. Обеспечивают правовую и социальную защищённость молодых специалистов;

9.2.5. Активно используют институт наставничества с привлечением к этой работе наиболее опытных работников;

9.2.6. Исходя из потребностей, предоставляют должности выпускникам образовательных организаций высшего образования, обучающихся по целевому набору от организации;

9.2.7. Содействуют проведению молодёжных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы;

9.2.8. Поощряют молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации;

9.2.9. В целях привлечения молодёжи на работу в организацию и повышения

качества её подготовки в образовательных учреждениях высшего образования принимать на производственную практику студентов на условиях, предусмотренных договорами с образовательными организациями;

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;

9.3.3. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в организации. Устанавливать наставникам молодых специалистов доплаты за работу с ними, в размере 5000 тысяч ежемесячно.

9.3.4. Устанавливать ежемесячные надбавки в течение 3-х лет после окончания учебного заведения для молодых работников, направляя на эти цели (до 0,5%) средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

9.3.5. Осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы;

9.3.6. Выплачивать молодому работнику, впервые поступившему на работу, единовременное пособие в размере одного должностного (ставки) на условиях, устанавливаемых трудовым договором;

9.3.7. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

9.3.8. Обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без его согласия);

9.3.9. Содействовать созданию и работе Молодежного Совета первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности организации;

9.3.10. Председателю Молодежного Совета предоставлять один день в месяц (при необходимости) с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников организации.

9.4. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

образовательного учреждения (ст. 70 ТК РФ). (Список может быть дополнен)**

9.5. Работодатель и Профсоюзный комитет:

9.5.1. Поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

9.5.2. Проводят конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям среди молодых работников. Организуют и проводят массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и Спартакиады.

Х. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны коллективного договора договорились о нижеследующем:

10.1. Работодатель:

– признает право Профсоюзного комитета на заключение от работников коллективного договора, а также на контроль за исполнением обязательств работодателя, предусмотренных данным коллективным договором.

– соблюдает права и гарантии первичной профсоюзной организации, ее членов и выборных органов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Ставропольского края, Уставом Профсоюза, настоящим коллективным договором;

– направляет на согласование с Профсоюзным комитетом проекты локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и обоснования по ним, по вопросам, указанным в приложении №_____ к коллективному договору. Профсоюзный комитет не позднее 30 рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта согласовывает его или направляет Работодателю мотивированные предложения и изменения по его совершенствованию. Работодатель, в случае не согласия с предложениями обязан провести в течение 7 рабочих дней дополнительные консультации с Профсоюзным комитетом по достижению взаимоприемлемого решения. Локальные нормативные акты по вопросам, установленным коллективным договором, принятые без согласования Профсоюзного комитета применению не подлежат;

– рассматривает обращения, заявления, требования и предложения органов Ставропольской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ в установленные законодательством сроки и направляет письменные ответы.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией, комиссии по оценке деятельности работников и организации (ст. 52 ТК РФ, п. 3 ст. 16 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.2.2. Предоставлять Профсоюзному комитету полную и достоверную информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением численности и (или) штата, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм или оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

10.2.3. Не препятствовать осуществлению представителями Профсоюзного комитета, Ставропольской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и права требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), а также представляет бесплатную информацию о деятельности организации по социально-трудовым вопросам для реализации уставных целей и задач Профсоюза.

10.2.4. Рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по устранению выявленных нарушений и сообщает о принятых мерах их представителям в недельный срок со дня получения требования.

10.2.5. Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза для исполнения возложенных на них функций оплачиваемое свободное время в течение рабочей недели, но не менее 2-х часов в неделю с оплатой в размере исходя из среднего месячного заработка.

10.2.6. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников.

10.2.6. Принимать локальные нормативные акты организации, в случаях установленных коллективным договором, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

10.2.7. Разрешить в рабочее время выполнять профсоюзные обязанности в интересах коллектива работников председателю первичной профсоюзной организации в течение 3 часов в неделю, профактиву в течение 2 часов в неделю.

10.2.8. Освобождает от основной работы председателя первичной профсоюзной организации, членов Профсоюза, входящих в состав выборных органов первичной профсоюзной организации, уполномоченных по охране труда, внештатных правовых инспекторов труда Ставропольской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых Профсоюзным комитетом, с сохранением средней заработной платы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с

сохранением средней заработной платы.

10.2.9. Освобождает от основной работы членов Профсоюза, избранных делегатами, для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами Профсоюза, а также освобождают от работы членов Профсоюза, избранных в состав органов Профсоюза для участия в работе этих органов, заседаниях комиссий, с сохранением средней заработной платы.

10.2.10. Соблюдает, предоставленные действующим законодательством, гарантии работникам, входящим в состав выборных органов Профсоюза, и не освобожденным от основной работы:

- дисциплинарные взыскания (кроме увольнения) в отношении руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организации (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, применяются только по согласованию с соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом. При этом получение согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа производится в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 и подпунктами «а», «б», «в», «д» пункта 6 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организации (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 373 ТК РФ;

- не допускается перевод их на другую работу по инициативе работодателя без их согласия и без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.11. Соблюдать предоставленные законодательством гарантии профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в выборные органы Профсоюза:

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

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

10.2.11. Не допускать увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами выборных органов Ставропольской краевой организации

профсоюза работников здравоохранения РФ в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые действующим законодательством предусмотрено увольнение.

10.2.12. Перечисляет, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно на счета соответствующих организаций Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

10.2.13. Ежегодно предоставлять первичной профсоюзной организации акт сверки удержанных и перечисленных членских профсоюзных взносов не позднее 20 июля – за 6 месяцев и не позднее 20 января следующим за истекшим годом – за год.

10.2.14. Распространяет на работников, освобожденных от работы в связи с избранием на выборную должность в органы Профсоюза, действующие положения о премировании и другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст. 375 ТК РФ, п. 4 ст. 26 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.2.15. Предоставляет председателю первичной профсоюзной организации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дней за выполнение общественных обязанностей по защите социально-трудовых интересов работников организации.

10.2.16. Установить и производить доплату в размере 1000 рублей руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с ч.7 ст. 377 ТК РФ, за счет средств стимулирующего фонда (из внебюджетных источников).

10.3. В целях создания условий деятельности профсоюзной организации Работодатель:

10.3.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованное, отапливаемое, электрофицированное помещение (№ 113 кабинета), оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), необходимые нормативно правовые документы, транспорт (по согласованному графику), актовый зал для проведения профсоюзных собраний (конференций), организует за свой счет уборку помещения и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, п. 1 ст. 28 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

10.3.2. Осуществляет подписку за счет организации необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзным комитетом.

10.3.3. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзному комитету юридическую базу данных (вариант «Консультант+» и пр.) и оплачивает обновление ее содержания.

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

XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

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

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор подписан в 5 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.2. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.