****

**1. Раздел 1 Общие положения**

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются Работодатель госу-дарственного бюджетного учреждения здравоохранения «Специализированная психиатрическая больница №4» министерства здравоохранения Краснодарского края в лице руководителя медицинской организации Крапива Александра Анатольевича, именуемый далее **«Работодатель»** и работники организации, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников здравоохранения РФ в лице ее председателя Ильенко Елены Владимировныименуемая 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),* Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Краснодарским краевым трехсторонним Соглашением между Краснодарским краевым объединением организаций профсоюзов, Краснодарским краевым (региональным) объединением работодателей «Федерация объединений работодателей Кубани» и администрацией Краснодарского края, отраслевым соглашением, заключенным между Краснодарской краевой организацией Профсоюза и Министерством здравоохранения Краснодарского края, и распространяется на всех работников организации, в том числе на руководителя организации, за исключением случаев, установленных в коллективном договоре.

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, региональными и другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждения здравоохранения.

1.5. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключен на срокс 24 января 2020 года по 23 января 2023 года (на 3 года) и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

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

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

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

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

1.8. **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.

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

1.10. 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, региональным, 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.

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

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

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

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;

- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- создавать безопасные условия труда;

- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- повышать профессиональный уровень работников;

- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

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

1.15. 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.

1.16. **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.

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

**Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор**

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, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором *(ст. 15 ТК РФ).*

2.2. Руководитель Учреждения обязуется оформлять с работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязуется: ознакомить работника под роспись с коллективным договором, иными локальными нормативными актами, действующими в организации; содействовать работникам, поступающим на работу, ознакомиться с деятельностью первичной профсоюзной организации у Работодателя; не препятствовать работникам в реализации их права на вступление в Профсоюз.

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

2.3. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», а форма трудового договора должна соответствовать примерной форме трудового договора с работником государственного учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

2.4. Продолжительность работы по совместительству помимо условий, предусмотренных статьёй 284 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливается:

- для медицинских работников государственных учреждений здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа, – не более 8 часов в день и 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 12 ноября 2002 года № 813 «О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа»);

- для младшего медицинского и младшего фармацевтического персонала государственных учреждений здравоохранения – не более месячной нормы рабочего времени (статья 282 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2003 года № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

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

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

2.7. Заемный труд в Учреждении запрещен.

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

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

2.10. 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– не более шести месяцев.

2.11. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

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

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

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

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; *(ст.70 ТК РФ)*;

- лиц, успешно завершившим ученичество *(ст. 207ТК РФ).*

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.

2.12. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по заявлению работника *(ст. 80 ТК РФ).*

2.13. Трудовой договор о дистанционной работе может быть заключен с дистанционными работниками в соответствии со *ст.312.1- 312.5 ТК РФ.*

2.14. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется *статьей 81 ТК РФ.*

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

2.16. 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», *статьями 178 – 181 ТК РФ*, а также в Отраслевых территориальных Соглашениях.

2.17. Работодатель обязуется:

2.17.1. В трехдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного договора, и ознакомить с ним работника под роспись.

2.17.2. 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 *(статьи 72 – 74 ТК РФ).*

2.17.3. 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.

 2.17.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в учреждении, которые не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника или предлагаются работнику все имеющиеся вакантные должности, соответствующие его квалификации, 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).*

2.18. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

2.18.3. 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.

**Раздел 3. Оплата труда**

 **3.1. Работодатель обязуется:**

3.1.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с утвержденным локальным нормативным актом с учетом мнения представительного профсоюзного органа - "Положениемоб оплате труда работников"."Положение об оплате труда работников" не является приложением к настоящему коллективному договору."Положение об оплате труда работников" устанавливает фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников, сформированные по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не менее минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, утверждаемыми постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края.). Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в зависимости от сложности труда по должностям служащих и профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, утверждённые федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

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

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

3.1.3. Решения, касающиеся установления условий оплаты труда (размеры окладов (должностных окладов, ставок), виды и размеры выплат компенсационного характера, формы и размеры материального поощрения,

нормы труда и т.д.), принимать с учетом мнения представительного профсоюзного органа в порядке, установленном *статьей 372 ТК РФ* для принятия локальных нормативных актов.

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

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

- установленный работнику оклад (должностной оклад);

- установленные работнику выплаты компенсационного характера в рамках трудового договора за выполнение должностных обязанностей по занимаемой им должности (выплаты за работу: с вредными или опасными условиями труда, в ночное время, специалистам сельской местности);

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

- доплата до минимального размера оплаты труда (*статья 133 ТК РФ*);

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

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

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

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

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

- выплаты за оказание платных медицинских услуг;

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

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

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

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

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

- размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленный за выполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, за ставку заработной платы);

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

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

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

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

Если в календарном месяце графиком сменности (работы) работнику запланирована работа общей продолжительностью менее, чем установлена месячная норма рабочего времени по занимаемой должности (профессии), то причиной неисполнения работником трудовых (должностных) обязанностей является вина работодателя. В данном случае за неотработанное по вине работодателя время производить работнику оплату в размере средней заработной платы (*часть 1 статьи 155 ТК РФ*, Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за 3 квартал 2017 года, утвержденный Рострудом).

3.1.7. Устанавливать по результатам специальной оценки условий труда выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размерах, предусмотренных:

- для медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи – приложением № 3 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края»;

- для других работников –локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения представительного профсоюзного органа, но не ниже минимального размера - 4%.

Отсутствие специальной оценки условий труда, в том числе в случае окончания срока действия ранее проведенной специальной оценки условий труда, не освобождает работодателей от оплаты труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В этом случае, конкретные размеры выплаты компенсационного характера для медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, также определяются в соответствии с приложением № 3 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края».

Устанавливать конкретный размер выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного профсоюзного органа.

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

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом условий пункта 3 статьи 15 федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием федерального закона «О специальной оценке условий труда» и части 4 пункта 4.4 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края».

3.1.8. Устанавливать специалистам (в том числе руководителю организации и его заместителю, главной медицинской сестре, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений) организации, работающим в сельской местности, выплату компенсационного характера в размере 25 процентов к должностным окладам, ставкам заработной платы.

3.1.9. Осуществлять оплату труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), в том числе за время работы в ночное время при направлении в служебную командировку, в повышенном размере - 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.1.10.Установить размер выплаты компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

- 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.

В соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П при привлечении работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени выплачивать работникам все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха.

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

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

- устанавливать выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), а день отдыха оплате не подлежит, если работник использует день отдыха в том календарном месяце, в котором осуществлялась работа в выходной или нерабочий праздничный день;

- устанавливать выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если она производилась сверх установленной месячной нормы рабочего времени, а оплату труда за календарный месяц, в котором предоставляется день отдыха, производить в полном размере, если день отдыха работник использует в другом календарном месяце.

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

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

3.1.11.Устанавливать размер выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу:

- за первые два часа сверхурочной работы в полуторном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы),

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

В соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28.07.2018 года №26-П при привлечении работников к сверхурочной работе выплачивать работникам все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере полуторной или двойной часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы), если сверхурочная работа не компенсировалась предоставлением другого времени отдыха.

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

3.1.12. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.):

- месячную норму рабочего времени не сокращать;

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

- работникам, которые осуществляли работу в установленный на территории Краснодарского края нерабочий день, оплату за работу в такой день производить в соответствии *со статьёй 153 ТК РФ* и подпунктом 3.3.10 пункта 3.3 данного раздела.

3.1.13. При исчислении заработной платы часовую ставку рассчитывать

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

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

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

- для врачей – руководителей структурными подразделениями государственного учреждения здравоохранения, которые состоят из нескольких отделений– квалификационную категорию по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности, соответствующей профилю одного из отделений или медицинской услуге, оказываемой структурным подразделением;

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

Размеры надбавки за наличие квалификационной категории:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| N п/п | Наименование выплаты | Размер, % |
| 1 | Выплата к должностному окладу за вторую квалификационную категорию | 10 |
| 2 | Выплата к должностному окладу за первую квалификационную категорию | 15 |
| 3 | Выплата к должностному окладу за высшую квалификационную категорию | 20 |

Производить выплату надбавки за наличие квалификационной категории до окончания срока её действия, независимо от того, получил специалист квалификационную категорию, работая в данной организации или в другой организации, в том числе расположенной в другом субъекте РоссийскойФедерации, с учётом условий, предусмотренных приложением № 4 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края».

3.1.15. Устанавливать работникам организации выплаты стимулирующего характера за наличие ученой степени, почетных званий, выслуги лет в размерах и порядке, определенных:

- для работников государственных учреждений здравоохранения – приложениями № 5 – 6 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края», коллективным договором и локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с представительным органом работников.

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

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

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

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

- при присвоении квалификационной категории – 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 (Министерством науки и высшего образования 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.

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

Размер выплат стимулирующего характера определять с учетом мнения представительного профсоюзного органа для каждого работника по результатам его труда в соответствии с разработанными в организации критериями оценки деятельности работников и методики определения размера выплат стимулирующего характера.

3.1.18. Сохранять установленный в организации порядок определения размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы для работников психиатрической службы государственных учреждений здравоохранения и структурных подразделенийв размере до 50 процентов должностного оклада (оклада).

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

3.1.19. Производить распределение стимулирующих выплат по критериям оценки деятельности работников 2-уровневой комиссией, утвержденной приказом руководителя организации:

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

Функции комиссии:

- оценивает выполнение работниками структурного подразделения показателей эффективности;

- оформляет решение комиссии протоколом (или другим установленным в организации документом);

- знакомит под роспись работников с оценкой их работы.

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

Функции комиссии:

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

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

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

- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах стимулирующего характера и их размерах должны осуществляться с учетом мнения представительного профсоюзного органа (принцип прозрачности).

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

3.1.22. Премировать работников за счет средств организации в пределах фонда оплаты труда при присвоении почётных званий «Заслуженный …», «Народный …», «Почётный …», награжденных нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, Почетной грамотой министерства здравоохранения Краснодарского края или которым объявлена Благодарность министра здравоохранения Краснодарского края, другими ведомственными знаками отличия в труде.

Размер премии определять локальным нормативным актом с учетом иерархии наград с учетом мнения представительного профсоюзного органа.

3.1.23. Выплачивать лицам, удостоенным почетного звания «Заслуженный работник здравоохранения Кубани», единовременное денежное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (начисленной за счёт средств краевого бюджета):

- при присвоении почетного звания;

- при увольнении в связи с уходом на пенсию (впервые).

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

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

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

Устанавливать сверх минимального размера оплаты труда выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (*статья 151 ТК РФ*);

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

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

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

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

3.1.26. Производить выплату заработной платы работникам каждые полмесяца. Не позднее 22 числа – за первую половину текущего месяца, не позднее 7 числа следующего за отработанным месяцем – окончательный расчет.

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

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно независимо от наличия вины работодателя. При неполной выплате заработной платы в установленный срок и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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

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

3.1.29. Врачам, провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу, специалистам по социальной работе и социальным работникам, имеющим среднее профессиональное или высшее образование, медицинским психологам, проживающим в сельских населенных пунктах, поселках городского типа, городах, входящих в состав районов, работающим в государственном учреждении здравоохранения – ГБУЗ СПБ №4, находящемся в ведении Краснодарского края, проживающим с ними членам их семей, а также пенсионерам, если их общий стаж работы в данной местности на указанных должностях составляет не менее десяти лет, предоставлять меры социальной поддержки по оплате жилья, отопления и освещения, в порядке и на условиях, определяемых администрацией Краснодарского края.

3.2. **Стороны пришли к соглашению** о том, что:

3.2.1. Медицинские работники государственного учреждения здравоохранения могут привлекаться к дежурствам (работе) в вечернее и ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия в свободное от основной работы время сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии с утвержденным графиком дежурств (работы). Данная работа не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора (подпункт «ж» пункта 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

На основании п.1 ст. 28 Закона РФ от 02.07.1992 N 3185-1 "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании" решение о проведении психиатрического обследования или лечения в стационарных условиях принимается только врачом-психиатром. Для приема пациентов в приемном отделении привлекать заведующих отделениями врачей-психиатров, врачей-психиатров.

Дежурства (работа), осуществляемые медицинскими работниками в выходные и нерабочие праздничные дни, оплачиваются в соответствии с подпунктом 3.1.10, а в сверхурочное время – в соответствии с подпунктом 3.1.11 пункта 3.1 данного раздела.

3.2.2. При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (*статья 187 ТК РФ*).

3.2.3. В пределах фонда оплаты труда установитьв рамках выплат за качество выполняемых работ водителям автомобиля выплатустимулирующего характера за классность:

- водителям I класса в размере 25 процентов оклада (ставки),

- водителям II класса в размере 10 процентов оклада (ставки).

Условия установления выплаты за классность отражены в Положении о присвоении классности водителям автомобиля, которое является – приложением к "Положению об оплате труда работников", которое утверждается руководителем организации с учетом мнения представительного профсоюзного органа в порядке, установленном *статьей 372 ТК РФ* для принятия локальных нормативных актов.

3.2.4. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного профсоюзного органав порядке, установленном *статьей 372 ТК РФ* для принятия локальных нормативных актов, и является приложением к "Положению об оплате труда работников".

Работникам, не позднее срока перечисления на счет заработной платы выдаются расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

**Раздел 4. Рабочее время**

4.1. Работодатель:

4.1.1. Обеспечивает установленную законодательством Российской Федерации продолжительность рабочего времени.

Устанавливает для медицинских работников, в том числе для руководителя организации, заместителей руководителя, главной медицинской сестры, осуществляющим медицинскую деятельность в соответствии со своими трудовыми (должностными) обязанностями, сокращенную продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Медицинский работник – это физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности, а именно профессиональной деятельности по оказанию медицинской помощи, проведению медицинских экспертиз, медицинских осмотров и медицинских освидетельствований, санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий и профессиональной деятельности, связанной с трансплантацией (пересадкой) органов и (или) тканей, обращением донорской крови и (или) ее компонентов в медицинских целях.

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

Заведующим структурными подразделениями, устанавливают продолжительность рабочей недели такой же продолжительности, как и для врачебного персонала возглавляемого подразделения.

Конкретная продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с:

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

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

- другими нормативными правовыми актами о продолжительности рабочего времени*.*

4.1.2. Устанавливают продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, а также по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 1 января 2014 года, отнесены к вредным (независимо от подкласса) или опасным условиям труда при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления работникам сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю на основании части 3 статьи 15 федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием федерального закона «О специальной оценке условий труда».

4.1.3. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, установить продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов.

4.1.4. Для категории работников, указанных в п.1 приложения №1 к коллективному договору по условиям работы которых не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (включая работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда), установить суммированный учет рабочего времени с учётным периодом один календарный месяц.

Предусмотреть в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условие работы работника в порядке суммированного учета рабочего времени (Приложение № 1).

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

Работа в режиме суммированного учёта рабочего времени осуществляется работниками на основании графика работы, с учетом мнения представительного профсоюзного органа в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ. Графики работы доводят до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения в действие.

4.1.5. Режим рабочего времени водителей регламентируется приказом Минтранса РФ от 20.08.2004г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

4.1.6. 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 *(статья 92 ТК РФ, статья 23 федерального закона от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).*

4.1.7. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели 36 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 *(постановление ВС РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).*

4.1.8. Работникам, предусмотренным в соответствующем Перечне (Приложение №2), устанавливается ненормированный рабочий день*.*

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени по распоряжению работодателя.

Привлекать в работе работников, которым установлен ненормированный рабочий день, можно как до начала рабочего дня (смены), так и после его окончания.

Количество и продолжительность рабочих смен по графику сменности (графику работы) при ненормированном рабочем дне определяются исходя из общеустановленной продолжительности рабочей недели по данной должности. Дни еженедельного отдыха, нерабочие праздничные дни предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем на общих основаниях.

4.2. Работодательобязуется:

4.2.1. Продолжительность работы (смены) в ночное время для всех работников уравнивать с продолжительностью работы в дневное время.

4.2.2. Не привлекать к работе в ночное время:

- беременных женщин;

- работников, не достигших возраста 18 лет *(статья 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;

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- работников, имеющих детей-инвалидов;

- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;

- опекунов детей в возрасте до 5 лет.

4.2.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час, в том числе и для работников, которым установлено неполное рабочее время, и работающих на условиях совместительства.

При невозможности уменьшения продолжительности рабочего дня (рабочей смены) в предпраздничный день для работников, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, на один час уменьшать месячную норму рабочего времени.

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

- выполнения сверхурочной работы *(статья 99 ТК РФ);*

- привлечения к работе в выходные или нерабочие праздничные дни *(статья 113 ТК РФ);*

- установления ненормированного рабочего дня *(статья 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 (календарный месяц).

4.2.5. Привлекать работника к сверхурочной работе только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя с учетом мнения представительного профсоюзного органа.

Не привлекать к сверхурочным работам:

- беременных женщин;

- работников, не достигших возраста 18 лет.

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:

- инвалидов;

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- работников, имеющих детей-инвалидов;

- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;

- опекунов детей в возрасте до 5 лет.

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

4.2.6. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха или нерабочий праздничный день только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя с учетом мнения представительного профсоюзного органа.

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

Не привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- беременных женщин *(статья 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;

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;

- работников, имеющих детей-инвалидов;

- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;

- опекунов детей в возрасте до 5 лет.

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).

**Раздел 5. Время отдыха**

5.1. Работодатель:

5.1.1. Предоставляет работникам следующие виды времени отдыха:

- перерыв в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) отдых;

- еженедельный непрерывный отдых (выходные дни);

- нерабочие праздничные дни;

- отпуска.

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

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

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

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

5.1.2. Может привлекать работников к работе в нерабочие праздничные дни:

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

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

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

- 28 календарных дней всем работникам учреждения;

- 30 календарных дней работающим инвалидам;

- 31 календарный день работникам в возрасте до 18 лет.

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

Данный отпуск предоставляется независимо от того, на полную или неполную ставку заняты работники.

Установитьпродолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, указанного в части первой настоящего подпункта согласно приложения №3.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. 5.1.5. При наличии письменного согласия работника и финансовых возможностей работодателя, 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, можно заменить отдельно устанавливаемой денежной компенсацией. Размер денежной компенсации в размере средней заработной платы, исчисленной в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ. В этом случае устанавливается также отдельная денежная компенсация в размере 50 процентов дневной части оклада (должностного оклада) за каждый день отпуска, замененного денежной компенсацией.

5.1.6. Предоставляет работникам психиатрической службы ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на основании Перечня, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 года № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

Право медицинских работников психиатрической службы на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск может быть реализовано по результатам специальной оценки условий труда при выявлении вредных условий труда на рабочем месте вне зависимости от степени вредности условий труда (подкласс 3.1, 3.2, 3.3, 3.4) или опасных условий труда (класс 4).Приложение №3

5.1.7. Работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставлять в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 9 октября 2002 года № 1155 «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края». Конкретная продолжительность указанного отпуска устанавливается приложением №2,3.

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

5.1.9. Предоставляет ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время по их желанию:

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

- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в организации;

- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);

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

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет.

5.1.10. Предоставляет ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время по их письменному заявлению, предоставленному работодателю до составления графика отпусков:

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

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

- несовершеннолетним работникам;

- работникам, обучающимся без отрыва от производства;

- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;

- работникам, которым присвоено почетное звание «Народный …» или «Заслуженный…», как Российской Федерации, так и Кубани;

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

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

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

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

5.1.12. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные администрацией Краснодарского края нерабочие дни в Краснодарском крае (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемых отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.1.13. 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.

5.1.14. Предоставляетотпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работников и в удобное для них время:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;

- работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;

- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;

- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных дней в рабочем году;

- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный …» – до 1 месяца в рабочем году;

- работникам, которым присвоено звание «Ветеран труда» – до 1 месяца

в рабочем году.

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

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

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

5.1.15. 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.

5.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения представительного профсоюзного органане позднее, чем за две недели до наступления календарного года *(ст. 123 ТК РФ).*

При переносе срока отпуска на другое время с согласия работника и руководителя структурного подразделения в график отпусков с разрешения работодателя вносятся соответствующие изменения. Перенос отпуска производится на основании документа, составленного в произвольной форме. 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 тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

- беременным женщинам;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением выплаты за неиспользованные отпуска при увольнении, а также в случаях, предусмотренных статьями 117, 126 Трудового кодекса РФ.

5.3. Профсоюзный комитетобязуется:

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

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

5.3.3. Согласовывать график отпусков.

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

**Раздел 6. Охрана труда и здоровья**

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда работников, их безопасность при эксплуатации зданий, оборудования, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов.

6.2. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены *(ст. 37 Конституции РФ),* в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- применение и обеспечение сертифицированными средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;

- гарантии и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашениями, если он занят на работах с вредными 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.

За работником сохраняется место работы (должности) и средний заработок на время приостановления деятельности или в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушений государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника*(пункт л ст. 15 закона Краснодарского краяот 3 июня 1998 года N 133-КЗ «Об охране труда»).*

6.3. Совместно с Профсоюзным комитетом ежегодно разрабатывает систему управления охраной труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в него мероприятий в соответствии с перечнем, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. № 181н (в учреждении утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного профсоюзного органа).

6.4. Организовать работу специалиста по охране труда, подчинив его руководителю учреждения *(ст. 217 ТК РФ).*

6.5. Оборудовать и обеспечить работу кабинета и уголков охраны труда в ГБУЗ СПБ № 4 в отделениях и службах учреждения*.*

6.6. Обеспечить формирование и деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации в количестве 3 человек.

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

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

Предоставлять уполномоченным лицам по охране труда в течение рабочего времени не менее 2-х часов в неделю для выполнения контрольных функций с сохранением заработной платы по занимаемой должности в организации.

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

- по ходатайству Профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению производственного травматизма, улучшению условий труда применять меры морального поощрения (объявление благодарности, награждение грамотой и т.д.).

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 учреждению, в структурных подразделениях;

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

- обеспечить ежемесячное проведение «Дней охраны труда», содействовать в проведении конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда»;

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

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

- разрабатывать и выполнять мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

- разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для работников, согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

- разрабатывать с учетом мнения представительного профсоюзного органакомплексные планы (программы) мероприятий по улучшению условий и охраны труда, соглашения по охране труда и финансировать работы по их выполнению;

- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда в установленные сроки;

- немедленно извещать своего вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

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

- предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий;

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

6.9. Обеспечить за счет средств учреждения в соответствии с установленными нормами сертифицированной специальной одеждой и специальной обувью.

Контролировать состояние условий труда на рабочих местах, правильное применение работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, проводить их ремонт, стирку, подгонку по размеру. Вести учет выдачи СИЗ через личные карточки работников.

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

6.11. 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 согласно утвержденному локальному нормативному акту с учетом мнения представительного профсоюзного органа. 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;

- сертифицированные смывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и должностей согласно утвержденному локальному нормативному акту с учетом мнения представительного профсоюзного органа. Вести учет выдачи смывающих и обезвреживающих средств в личных карточках работников.

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

6.12. Организовать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников.*(ст.223 ТК РФ)*

6.13. Проводить специальную оценку условий труда, в том числе внеплановую, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

При оценке воздействия биологического фактора на рабочих местах медицинских и иных работников руководствоваться Методикой проведения специальной оценки условий труда, а также совместными разъяснениями от 9 октября 2018 года Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (№ 15-1/10/В-7756), Министерства здравоохранения Российской Федерации (№ 16-6/10/2-6553), Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (№ 01-А/475).

6.14. Организовывать, проводить и оплачивать обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с источниками повышенной опасности обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет. Обеспечить проведение углубленных медицинских осмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда за счет средств Фонда социального страхования *(ст. 212, 213 ТК РФ).*

6.15. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

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

6.17. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников. Своевременно расследовать несчастные случаи на производстве. Включать в состав комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с производством, представителей выборного органа первичной организации Профсоюза и уполномоченных по охране труда.

6.18. Вести расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.19. Ознакамливать работников с требованиями охраны труда.

 6.20. Информировать работников об условиях труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

 6.21. Письменно извещать профорганы об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях и их последствиях в течение суток и о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев *(ст. 228, 229 ТК РФ).*

6.22. 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.

6.23. Использовать финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет средств фонда социального страхования.

6.24. В целях реализации мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 375н от 16 июня 2014 года при наличии финансовых средств:

- организовывать и проводить физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

- организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия (производственную гимнастику, лечебную физическую культуру (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК);

- приобретать, содержать и обновлять спортивный инвентарь; - устраивать новые помещения и/или площадки для занятий спортом;

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

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 природной среды», ст. 370 ТК РФ, п.п. 3.1., 4.6. Рекомендаций об уполномоченных лицах профсоюза).*

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 требования к должностным лицам 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 профкома, в суде.

Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда, профсоюзного комитета и председателя первичной организации Профсоюза.

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.

В случае получения травм или гибели работника при выполнении трудовых обязанностей, а также получения профессионального заболевания, при наличии финансовых возможностей выплатить материальную помощь*.*

**Раздел 7. Гарантии в области занятости**

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

7.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

7.1.3. Предусматривать обязательства по организации опережающей профессиональной переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

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

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

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

- 15 – 19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;

- 5% работников при численности работающих до 300 человек.

7.1.7. При сокращении численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в *статье 179 ТКРФ*:

- работникам предпенсионного возраста;

- работникам, проработавшим более 10 лет в данной Организации;

- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;

- работникам, обучающимся по заочной форме в образовательных организациях (высшего или среднего профессионального образования);

- работникам, впервые поступившим на работу по полученной

специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;

- супруге(у) военнослужащего (пункт 6 статьи 10 федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

- гражданам, уволенным с военной службы, и членам их семей, впервые поступившим на работу после увольнения с военной службы (пункт 5 статьи 23 федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

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

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

7.1.9. Согласовывать с первичной профсоюзной организацией привлечение иностранной рабочей силы.

7.1.10. Не допускать необоснованное увольнение работников, достигших предпенсионного возраста.

7.2. Профсоюз:

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

- приглашает работника - члена профсоюза на заседание выборного органа профсоюзной организации при принятии решения (дача согласия) о возможном расторжении с ним трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой *статьи 81 ТК РФ.*

Раздел 8. Социальные гарантии

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать выполнение установленных законодательством гарантий и льгот работникам и их семьям, не ограничивать права трудового коллектива в расширении этих гарантий за счет собственных средств организации.

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

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации определять по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном *статьей 372 ТК РФ*.

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

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

8.1.5. Обеспечивать своевременную и полную уплату страховых взносов в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации в соответствии с федеральным законом от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».

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

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

8.1.8. Обеспечивать ежегодное предоставление в органы ПФР Перечней рабочих мест, профессий и должностей, работа в которых дает право на досрочное пенсионное обеспечение. Указывать соответствующий код льготы.

8.1.9. Обеспечивать качественное и своевременное выполнение совместных писем министерства здравоохранения Краснодарского края и Отделения ПФР по Краснодарскому краю от 25.01.2006 / 27.01.2006 № 10-471/07-18/30 о проведении предварительной работы с лицами, приобретающими право на трудовую пенсию.

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

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

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

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

8.1.14. Выплачивать:

- единовременную страховую выплату работникам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованного, исходя из суммы,

установленной федеральным законом «О бюджете фонда социального страхования Российской Федерации» на очередной календарный год;

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

по инвалидности I группы – 0,75 годового заработка;

по инвалидности II группы – 0,5 годового заработка;

по инвалидности III группы – 0,25 годового заработка

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

- единовременное денежное пособие в размере 100 тысяч рублей в случае гибели работника учреждения здравоохранения, при исполнении им трудовых обязанностей или профессионального долга во время оказания медицинской помощи или проведения научных исследований семье погибшего.

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

8.1.16. Обеспечивать выплату ежемесячной компенсации матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в размере 50 рублей, на условиях, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 25 ноября 2019г. № 570.

8.2. Профсоюзный комитетобязуется:

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. Производить выплаты согласноположенияоб оказании материальной помощи членам профсоюза, состоящим на учете в Первичной профсоюзной организации работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Специализированная психиатрическая больница №4» министерства здравоохранения Краснодарского края (Приложение № 5).

8.3. Работодатель и профсоюз совместно вырабатывают меры защиты персональных данных работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» и другими нормативными актами.

**Раздел 9. Гарантии социально-экономических и трудовых прав**

**специалистов в возрасте до 30 лет и учащейся молодежи**

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

9.1. Оказывать содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту специалистов в возрасте до 30 лет.

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

9.3. Оказывать содействие в развитии творческой активности молодежи.

9.4. Обеспечить молодым работникамправовую и социальную защищенность.

9.5. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

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

9.7. Работодательобязуется:

9.7.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам и в соответствии с действующим законодательством РФ *(ст.173 ТК РФ).*

9.7.2. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную производственную и общественную работу, (объявление благодарности, награждение Почетной грамотой).

Поощрения оформляются приказом главного врача и доводятся до сведения всего коллектива, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

9.8. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

**Раздел.10. Обеспечение прав и гарантий членов Профсоюза**

**и деятельности профсоюзной организации**

10.1. Работодатель Организации обязуется:

10.1.1. Признавать права профсоюзной организации, действующей на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

10.1.2. Соблюдать права и гарантии членов профсоюза, выборных органов профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, закона Российской Федерации от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашения.

Гарантирует невмешательство в деятельность профсоюза, не препятствовать созданию и функционированию структур профсоюза в Организации.

10.2. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления учреждением *(ст. 52 ТК РФ, п. 3 ст. 16 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).*

10.3. 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 учреждения;

- реорганизации или ликвидации учреждения;

- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;

- 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 и др.

10.4. За выполнение общественной работы в интересах работников организации – предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных днейза счет средств организации председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы в организации.

10.5. Не препятствовать представителям профсоюза осуществлять проведение проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений, а также представлять бесплатную информацию о деятельности организации по социально-трудовым вопросам для реализации уставных целей и задач профсоюза работников здравоохранения.

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

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

10.8. Освобождать от работы членов комиссии по трудовым спорам для участия в комиссии и сохранять за ними средний заработок (*ст. 171 ТК РФ*).

10.9. Принимать локальные нормативные акты учреждения с учетом мнения представительного профсоюзного органа.

10.10 Осуществлять представление документов на награждение отраслевыми (ведомственными) наградами работников организации только с учетом мнения представительного профсоюзного органа.

10.11. В целях создания условий деятельности профсоюзной организации Работодатель обязуется:

10.11.1. Предоставлятьбезвозмездно выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение, в том числе для проведения заседаний и хранения документации (в здании «корпус трудовой, Литер «Б»), средства связи (телефон, интернет), оргтехнику(компьютер, многофункциональное устройство), необходимые нормативные правовые документы, транспорт за счет работодателя (по заявке председателя первичной профсоюзной организации для решения профсоюзных вопросов), актовый зал для проведения профсоюзных собраний (конференций), организовывать за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники *(ст. 377 ТК РФ, п. 1 ст. 28 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).*

Обеспечивать возможность печатания и размножения материалов, размещения информации в доступных для всех работников местах.

10.11.2. Предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзному комитету юридическую базу данных (СПС«КонсультантПлюс» или «Гарант» и др.) и оплачивать обновление ее содержания.

10.11.3. Осуществлять подписку за счет средств учреждения необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзным комитетом(газета «Человек труда» и/или газета «Солидарность» и/илижурнал «Профсоюзная тема» по одному экземпляру).

10.11.4. При наличии письменных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы.

10.11.5. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы.

10.11.6. Разрешать в рабочее время выполнять профсоюзные обязанности в интересах коллектива работников председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета не освобожденным от основной работы.

10.11.7. Освобождать от работы Председателя первичной профсоюзной организации, членов Профсоюзного комитета, Председателя и членов ревизионной комиссии, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, пленумов, заседаний президиума выборных органов Профсоюза, а также на время семинаров и профсоюзной учебы, культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, проводимых профсоюзом с сохранением средней заработной платы по основной должности и возмещать командировочные расходы (проезд, проживание, суточные)(*статья 374 ТК РФ, статья 29 ТК РФ*). В табеле учета рабочего времени время участия членов выборных профсоюзных организаций в перечисленных мероприятиях нужно проставлять буквенный код "Г".

10.11.8. Освобождать от основной работы членов профсоюза, входящих в состав выборных профсоюзных органов, членов комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных профсоюза по охране труда, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых выборным профорганом организации профсоюза, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

10.11.9. Освобождать от работы Председателя первичной профсоюзной организации для поездки в другой город, связанной с решением профсоюзных вопросов (подготовка и сдача отчетов, получение методических пособий и рекомендаций и т.д.). Расходы на такую поездку (проезд, проживание, суточные) компенсировать за счет средств первичной профсоюзной организации (членские взносы).

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

10.11.11. Работодатель обязуются:

- дисциплинарные взыскания (кроме увольнения) в отношении представителей выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций (председателя первичной организации Профсоюза и его заместителя), не освобожденных от основной работы, применять только по согласованию с президиумом комитета Краснодарской краевой организации Профсоюза работников здравоохранения. Членов профсоюзного комитета, членов выборных коллегиальных органов структурных подразделений первичной организации (председатель профгруппы),не освобожденных от основной работы, применять только по согласованию с Профсоюзным комитетом. При этом, получение согласия президиума комитета Краснодарской краевой организации Профсоюза работников здравоохраненияпроизводится в порядке, установленном *статьей 373 ТК РФ*;

- увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФпредседателя первичной организации Профсоюза и его заместителя, членов профсоюзного комитета, председателя профгруппы не освобожденных от основной работы, применять только по согласованию с президиумом комитета Краснодарской краевой организации Профсоюза работников здравоохранения в порядке, предусмотренном *статьей 373 ТК РФ*.

Не подвергать дисциплинарному взысканию и увольнению по инициативе работодателя председателя первичной организации Профсоюза и его заместителя в период их работы в течение двух лет после прекращения полномочий председателя и заместителя председателя профсоюзного комитета без согласования с президиумом комитета Краснодарской краевой организации Профсоюза работников здравоохранения.

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

**Раздел. 11. Ответственность за нарушение законодательства**

**о коллективных договорах и соглашениях**

11.1. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором 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.

11.3. Настоящий коллективный договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

# Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

12.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном действующим законодательством РФ для его заключений.

12.3. Лица, участвующие в коллективных переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий по подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев *(ст. 39 ТК РФ).*

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплата услуг экспертов и специалистов компенсируется за счет предприятия.Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя.

12.4. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основных на коллективном договоре.

12.5. Стороны не реже чем каждые полгода (до 30 июня, до 31 декабря) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников и предоставляют информацию в соответствующий орган по труду муниципального образования в Приморско-Ахтарском районе (*ст. 51 ТК РФ*).

# Приложение № 1

**к коллективному договору**

**ГБУЗ СПБ №4**

Согласовано с представительным Утверждаю

профсоюзным органом Главный врач ГБУЗ СПБ №4

Председатель ПК

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Ильенко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.А.Крапива

«24» января 2020 года «24» января 2020 года

**Положение**

**о суммированном учете рабочего времени работников**

**государственного бюджетного учреждения здравоохранения "Специализированная психиатрическая больница № 4"**

**министерства здравоохранения Краснодарского края**

 **(ГБУЗ СПБ № 4)**

1. Данное Положение устанавливает порядок введения суммированного учета рабочего времени отдельным работникам, для которых не может быть соблюдена установленная ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени по причине непрерывного цикла работы учреждения в целом или структурного подразделения.

2. Суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 календарный месяц вводится для следующих работников структурных подразделений учреждения:

- заведующий отделением врач-психиатр отделения №1, 2, 3, 4;

- врач-психиатротделения №1, 2, 3, 4;

- врач приемного отделения врач-психиатр;

- медицинская сестра палатная отделения №1, 2, 3, 4;

- медицинская сестра приемного отделения;

- санитар(ка) (палатный (ая)) отделения №1, 2, 3, 4;

- санитарка (буфетчица) отделения №1, 2, 3, 4;

- санитарка (приемного отделения).

3. Для работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени, норма рабочего времени за учетный период исчисляется на основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009г. № 588нв зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю по конкретной должности.

4. Работа на условиях суммированного учета рабочего времени производится в соответствии с графиком сменности. График сменности составляется на весь учетный период.

В графиках сменности продолжительность рабочего времени за учетный период не должна быть ниже или превышать установленную норму рабочих часов по соответствующим должностям (профессиям).

Продолжительность рабочего времени в одни дни (недели), определенная графиком сменности, может отклоняться от установленной дневной (недельной) нормы рабочих часов.Отработка установленной продолжительности рабочего времени обеспечивается в среднем за учетный период.

В среднем за учетный период должна быть соблюдена продолжительность еженедельного непрерывного отдыха работников из расчета не менее 42 часов (статья 110 ТК РФ).

При формировании графика сменности работнику, которому установлен суммированный учёт рабочего времени, норма рабочего времени уменьшается на продолжительность рабочего времениза период оплачиваемого отпуска, предусмотренного графиком отпусков, исчисленную в соответствии с пунктом 3 данного Положения.

При приёме на работу не с начала учётного периода или при увольнении работника до окончания учетного периода норма рабочего времени исчисляется в соответствии с пунктом 3 данного Положения.

Если в учетном периоде работник какой-то период фактически не работал в случае внепланового отсутствия, то норма рабочего времени за учетный период должна быть уменьшена на количество фактически пропущенных рабочих часов в соответствии с графикомсменности. К таким периодам относятся временная нетрудоспособность, выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом, дни прохождения медицинского осмотра и сдачи крови и т.д., а также все виды отпусков, не предусмотренных графиком отпусков.

5. Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, применяется повременная форма оплаты труда за фактически отработанные часы в календарном месяце.

Заработная плата начисляется за фактически отработанное работником время в одинарном размере исходя из часовой ставки.

Часовая ставка рассчитывается путем деления установленного работнику размера оклада на месячную норму рабочего времени.

За месячную норму рабочего времени принимается норма рабочихчасов соответствующего календарного месяца, исчисленная по расчетному графику пятидневной рабочей недели с выходными днями в субботу и воскресенье с учетом установленной нормативными правовыми актами продолжительности рабочей недели по данной должности.

Размер заработной платы конкретного работника определяется путем умножения часовой ставки на количество отработанных часов в периоде, подлежащем оплате.Кроме того, работнику производится начисление, установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6. При совпадении рабочего дня по графику сменности с нерабочим праздничным днем предоставление другого дня отдыха не допускается, если работа производилась в пределах нормы рабочего времени на соответствующий месяц.

7. При суммированном учете рабочего времени подсчет часов сверхурочной работы ведется после окончания учетного периода.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

8. Контроль за соответствием наименования должностей, объема работы по основной ставке и совместительству, количество занятых ставок в графиках сменности и табелях учета рабочего времени осуществляется планово-экономическим отделом. Контроль за правильностью внесения информации о продолжительности отпусков, длительности больничных листов, сроков приемов и увольнения возложен на специалиста по кадрам.

**Приложение № 2**

**к коллективному договору**

**ГБУЗ СПБ №4**

Согласовано с представительным Утверждаю

профсоюзным органом Главный врач ГБУЗ СПБ №4

Председатель ПК

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Ильенко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.А.Крапива

«24» января 2020 года «24» января 2020 года

**Положение о ненормированном рабочем дне в ГБУЗ СПБ № 4**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о ненормированном рабочем дне в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 97, 101, 116, 119, 126 ТК РФ) устанавливает порядок привлечения работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данной категории работников, перечень должностей работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день, а также порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

**2. Установление ненормированного рабочего дня**

2.1. Ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, может быть установлен работникам, занимающим следующие должности:

- главный бухгалтер;

- бухгалтер по учету материальных ценностей;

- бухгалтер по финансовому учету;

- бухгалтер по расчетам с рабочими и служащими;

- водитель автомобиля;

- медицинский статистик;

- медицинский регистратор;

- начальник хозяйственного отдела;

- начальник планово-экономического отдела;

- руководитель контрактной службы;

- секретарь-машинистка;

- специалист по кадрам;

- специалист контрактной службы;

- техник;

- экономист;

- экономист по финансовой работе;

- юрисконсульт;

- главная медицинская сестра;

- старшая медицинская сестра отделения №1, 2, 3, 4;

- заведующий аптекой;

- фельдшер-лаборант.

2.2. Установление режима ненормированного рабочего дня конкретному работнику производится на основании внесенного в его трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне.

2.3. На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются Правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня, однако на основании распоряжения Работодателя (в том числе и в устной форме) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня, как до его начала, так и после его окончания.

2.4. Запрещается привлечение работников с ненормированным рабочим днем к работе в выходные и нерабочие дни, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, и в порядке, установленном ст. 113, 153 ТК РФ.

**3. Порядок предоставления ежегодного дополнительного**

**отпуска за ненормированный рабочий день**

3.1. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

3.1.1. Денежная компенсация времени, отработанного за пределами продолжительности рабочего времени в режиме ненормированного рабочего дня, не устанавливается.

3.2. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается с учетом объема работы, степени напряженности труда и составляет:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Продолжительность (календарные дни) |
| главный бухгалтер | 12 |
| бухгалтер по учету материальных ценностей | 10 |
| бухгалтер по финансовому учету | 10 |
| бухгалтер по расчетам с рабочими и служащими | 12 |
| водитель автомобиля | 7 |
| медицинский статистик | 7 |
| медицинский регистратор | 7 |
| начальник планово-экономического отдела | 12 |
| начальник хозяйственного отдела | 12 |
| руководитель контрактной службы | 12 |
| секретарь-машинистка | 9 |
| специалист по кадрам | 10 |
| специалист контрактной службы | 12 |
| техник | 10 |
| экономист | 7 |
| экономист по финансовой работе | 10 |
| юрисконсульт | 12 |
| главная медицинская сестра | 7 |
| старшая медицинская сестра отделения №1, 2, 3, 4 | 3 |
| заведующий аптекой | 3 |
| фельдшер-лаборант | 3 |

3.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день предоставляется работнику ежегодно (каждый рабочий год) независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня. Перенос дополнительного отпуска на следующий год не допускается.

3.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам путем присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску или по желанию работника, в другое время в соответствии с графиком отпусков.

3.5. При увольнении право на неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.6. Контроль за предоставлением дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день осуществляет отдел кадров.

**Приложение № 3**

**к коллективному договору**

**ГБУЗ СПБ №4**

Согласовано с представительным Утверждаю

профсоюзным органом Главный врач ГБУЗ СПБ №4

Председатель ПК

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Ильенко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.А.Крапива

«24» января 2020 года «24» января 2020 года

**Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков**

В соответствии со специальной оценкой условий труда, с Постановлением Правительства РФ № 482 от 06.06.2013г. «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда»; с Постановлением Гос. комитета совета министров СССР от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда» и статьей № 116, 117 ТК РФ, установить следующий перечень должностей и продолжительность дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков работников ГБУЗ СПБ №4:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должности (профессии) | Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска |
| Основной оплачиваемыйотпуск вкалендарных днях | Ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск |
| За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в календарных днях | За ненормированный рабочий день в календарных днях (ст.119 ТК РФ) | В соотвест-вии с коллек-тивным договором |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  | Главный врач | 28 | до 35Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 1 |  |  |
|  | Заместитель главного врача по медицинской части | 28 | до 35Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 1 |  |  |
|  | Врач-невролог | 28 | до 35Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 1 |  |  |
|  | Врач-терапевт | 28 | до 35Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 1 |  |  |
|  | Врач-психотерапевт | 28 | до 35Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 1 |  |  |
|  | Врач функциональной диагностики | 28 | до 35Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 1 |  |  |
|  | Врач-эпидемиолог | 28 | до 35Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 1 |  |  |
|  | Врач-акушер-гинеколог | 28 | до 35Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 1 |  |  |
|  | Врач-психиатр | 28 | до 35Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 1 |  |  |
|  | Заведующий отделением - врач-психиатр | 28 | до 35Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 1 |  |  |
|  | Врач-физиотерапевт | 28 | до 35Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 1 |  |  |
|  | Врач приемного отделения – врач-психиатр | 28 | до 35Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 1 |  |  |
|  | Главная медицинская сестра | 28 | до 28Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 2 | 7 |  |
|  | Медицинский регистратор | 28 |  |  7 |  |
|  | Помощник врача-эпидемиолога | 28 | до 35Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 1 |  |  |
|  | Инструктор по трудовой терапии | 28 | до 35Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 1 |  |  |
|  | Медицинский статистик | 28 |  | 7  |  |
|  | Медицинская сестра кабинета функциональной диагностики | 28 | до 35Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 1 |  |  |
|  | Акушерка | 28 | до 35Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 1 |  |  |
|  | Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)  | 28 | до 35Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 1 | 3 |  |
|  | Медицинская сестра процедурной | 28 | до 35Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 1 |  |  |
|  | Медицинская (ий) сестра (брат) палатная(ый) | 28 | до 35Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 1 |  |  |
|  | Фельдшер – лаборант | 28 | до 21Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 3 | 3 |  |
|  | Медицинская сестра приемного отделения | 28 | до 35Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 1 |  |  |
|  | Медицинская сестра по физиотерапии | 28 | до 35Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 1 |  |  |
|  | Медицинская сестра стерилизационной  | 28 | до 14Постановление от 25.10.1974 г.№298/П, раздел«Здравоохранение» Пункт 174 |  |  |
|  | Сестра-хозяйка | 28 | до 14Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 4 |  |  |
|  | Санитар (ка)  | 28 | до 35Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 1 |  |  |
|  | Санитарка (приемного отделения) | 28 | до 35Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 1 |  |  |
|  | Санитарка (КДЛ) | 28 | до 21Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 3 |  |  |
|  | Санитарка (аптеки) | 28 | до 14Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.1974г. № 298/П, Раздел «Здравоохранение»пункт № 173 |  |  |
|  | Санитарка (стерилизационной) | 28 | до 14Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.1974г. № 298/П, Раздел «Здравоохранение»пункт № 173 |  |  |
|  | Санитар (ка) физиотерапевтического кабинета | 28 | до 35Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 1 |  |  |
|  | Заведующая аптекой | 28 | до 14Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.1974г. № 298/П, Раздел «Здравоохранение»пункт № 134 | 3 |  |
|  | Фармацевт | 28 | до 14Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.1974г. № 298/П, Раздел «Здравоохранение»пункт № 137 |  |  |
|  | Медицинский психолог | 28 | до 35Постановлениеправительства РФот 06.06.2013г.№ 482 перечень 1 ч. 1 |  |  |
|  | Социальный работник | 28 | до 14Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ Раздел VI (гл.19,ст.117) |  |  |
|  | Специалист по социальной работе | 28 | до 14Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ Раздел VI (гл.19,ст.117) |  |  |
|  | Юрисконсульт | 28 |  | 12  |  |
|  | Начальник хозяйственного отдела | 28 |  | 12  |  |
|  | Начальник планово-экономического отдела | 28 |  | 12  |  |
|  | Руководитель контрактной службы | 28 |  | 12 |  |
|  | Специалист контрактной службы | 28 |  | 12 |  |
|  | Специалист по гражданской обороне и мобилизационной работе | 28 | до 14Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ Раздел VI (гл.19,ст.117) |  |  |
|  | Главный бухгалтер | 28 |  | 12  |  |
|  | Экономист по финансовой работе | 28 |  | 10  |  |
|  | Экономист ведущий | 28 |  | 7  |  |
|  | Бухгалтер по расчетам с рабочими и служащими | 28 |  | 12  |  |
|  | Бухгалтер по учету материальных ценностей | 28 |  | 10  |  |
|  | Бухгалтер по финансовому учету | 28 |  | 10  |  |
|  | Специалист по кадрам | 28 |  | 10  |  |
|  | Секретарь-машинистка | 28 |  | 9  |  |
|  | Техник | 28 |  | 10  |  |
|  | Инженер | 28 | до 14 Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ Раздел VI (гл.19, ст. 117) |  |  |
|  | Специалист по охране труда | 28 | до 14 Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ Раздел VI (гл.19, ст. 117) |  |  |
|  | Водитель автомобиля  | 28 |  | 7 |  |
|  | Водитель санитарной машины | 28 | до 7Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ Раздел VI (гл.19, ст. 117) |  |  |
|  | Заведующий складом | 28 | до 14 Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ Раздел VI (гл.19, ст. 117) |  |  |
|  | Автоклавщик | 28 | до 7Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ Раздел VI (гл.19, ст. 117) |  |  |
|  | Кастелянша | 28 | до 14Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.1974 г.№298/П, Раздел«Здравоохранение»п. 42 |  |  |
|  | Уборщик территории | 28 | до 7Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ Раздел VI (гл.19, ст. 117) |  |  |
|  | Маляр штукатур | 28 | до 7Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ Раздел VI (гл.19, ст. 117) |  |  |
|  | Подсобный рабочий | 28 | до 7Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ Раздел VI (гл.19, ст. 117) |  |  |
|  | Слесарь-сантехник | 28 | до 7Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ Раздел VI (гл.19, ст. 117) |  |  |
|  | Уборщик производственных и служебных помещений | 28 | до 7Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ Раздел VI (гл.19, ст. 117) |  |  |
|  | Швея | 28 | до 7Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ Раздел VI (гл.19, ст. 117) |  |  |
|  | Электромонтер по обслуживанию электрооборудования | 28 | до 7Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ Раздел VI (гл.19, ст. 117) |  |  |
|  | Электрогазосвар-щик | 28 | до 7Пост.Госкомтруда от 25.10.1974 г. № 298/П, Раздел «Сварочные работы»Пункт 13д. |  |  |
|  | Председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы в организации |  |  |  | 7 |

Примечание: На основании статьи 115 ТК РФ предоставляются удлиненные основные отпуска: работникам моложе 18 лет – продолжительностью 31 календарный день (ст.267 ТК РФ); работающим инвалидам независимо от группы инвалидности – продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст.23 Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

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

На основании Постановления от 21 ноября 1975г. № 23/П-20 с изменениями и дополнениями « Об утверждении инструкции о порядке применения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа, в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» полный дополнительный отпуск работникам предоставляется, если они фактически проработали во вредных условиях не менее 11 месяцев. Если менее 11 месяцев, то дополнительный отпуск предоставляется пропорционально проработанному времени.

 На основании Постановления от 06.06.2013г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников», дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда установлен в календарных днях.

**Приложение № 4**

**к коллективному договору**

**ГБУЗ СПБ №4**

Согласовано с

представительным Утверждаю

профсоюзным органом Главный врач ГБУЗ СПБ №4

Председатель ПК

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Ильенко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.А.Крапива

«24» января 2020 года «24» января 2020 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оказании материальной помощи членам профсоюза,**

**состоящим на учете в Первичной профсоюзной организации работников**

**государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Специализированная психиатрическая больница №4» министерства здравоохранения Краснодарского края**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о порядке и условиях оказания материальной помощи членам профсоюза первичной профсоюзной организациигосударственного бюджетного учреждения здравоохранения «Специализированная психиатрическая больница №4» министерства здравоохранения Краснодарского края (далее – Положение) регулирует вопросы предоставления материальной помощи работникам ГБУЗ СПБ№4 (далее – учреждение) и разработано в соответствии с действующим законодательством, сметой профсоюзного бюджета и коллективным договором.

1.2. Под работниками подразумеваются лица, осуществляющие трудовые функции на основе заключенных трудовых договоров с учреждением и состоящих на учете в первичной профсоюзной организации. В число работников, которым оказывается материальная помощь, входят все члены профсоюза учреждения, ежемесячно отчисляющие профсоюзные взносы.

1.3. Настоящее Положение вводится с целью оказания материальной помощи членам профсоюза, попавшим в трудную жизненную ситуацию, а также с целью мотивации профсоюзного членства.

1.4. Материальная помощь оказывается непосредственно членам профсоюза учреждения из денежных средств, сформированных из ежемесячных членских взносов членов профсоюза.

1.5. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную денежную выплату членам профсоюза в случаях трудной жизненной ситуации, важного события и иной ситуации, определенной профкомом и/или профсоюзным Собранием.

1.6. Настоящее Положение разработано членами профсоюзного комитета в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников здравоохранения, Положением о первичной профсоюзной организации.

1.7. Члены профсоюза имеют право в соответствии с Уставом профсоюза работников здравоохранения получать материальную помощь из бюджета Профсоюза или фондов, создаваемых Профсоюзом, при наличии предназначенных для этого финансовых средств.

1.8. Первичная профсоюзная организация вправе выдавать материальную помощь в соответствии с Положением о первичной профсоюзной организации.

**2. Условия оказания материальной помощи**

2.1. Материальная помощь может быть оказана каждому члену профсоюза при условии, что он является членом Профсоюза, имеет непрерывный профсоюзный стаж не менее 10 месяцев, состоит на учете в первичной организации не менее 10 месяцев и ежемесячно уплачивающий профсоюзные взносы.

2.2. Материальная помощь может предоставляться члену профсоюза в случаях, прописанных в пункте 3.7 настоящего Положения.

2.3. Оказание материальной помощи членам профсоюза не должно носить регулярный характер.

2.4. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления члена профсоюза, в котором излагаются причины, побудившие обратиться за помощью; ходатайство профгруппы; решение профкомаи при наличии финансовых средств.

2.5. В исключительных случаях (пожар или стихийные бедствия) материальная помощь может быть оказана повторно и без учета профсоюзного стажа, если иное не предусмотрено решением профсоюзного комитета.

**3. Порядок и размеры оказания материальной помощи**

3.1. Вопросы о выделении материальной помощи рассматриваются на заседании профсоюзного комитета учреждения.

3.2. Материальная помощь работникам выплачивается на основании постановления профсоюзного комитета по выписке из заседания профсоюзного комитета, с указанием № протокола и даты принятия постановления.

3.3. Размер материальной помощи устанавливает профком первичной профсоюзной организации в соответствии с настоящим Положением, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости.

3.4. В соответствии с пунктом 31 статьи 217 налогового кодекса РФ не подлежат налогообложению (освобождаются от налогообложения) выплаты, производимые профсоюзными комитетами (в том числе материальная помощь) членам профсоюза за счет членских взносов, за исключением вознаграждения и иных выплат за выполнение трудовых обязанностей.

3.5. Денежная сумма выдается конкретному лицу председателем и казначеем первичной профсоюзной организации или иным уполномоченным профкомом лицом.

3.6. Материальная помощь выдается лично члену профсоюза, нуждающемуся в оказании материальной помощи или по доверенности (при предъявлении паспорта доверенного лица) члену профсоюза первичной профсоюзной организации. В случае смерти работника члена профсоюза материальная помощь выделяется председателю первичной профсоюзной организации для организации похорон.

3.7. Право на материальную помощь за счет членских взносов имеет каждый член профсоюза в следующих случаях:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| п/п | Основание | Подтверждающий документ | Сумма |
| 1 | Выплаты сотрудникам, проработавшим в учреждении 5 лет и более к юбилейным датам 50лет, 60 лет, 70 лет (каждые 10 лет) увеличение суммы выплаты только по решению профсоюзного комитета  | Копия паспорта, ходатайство профгруппы | Не менее 1000 рублей |
| 2. | Смерть работника, члена профсоюза, состоящего в профсоюзе не менее 5 лет, при его смерти | Копия свидетельства о смерти, ходатайство профгруппы | 3000 рублей |
| 3. | Смерть близких родственников (мать, отец, супруг, супруга, дети) члена профсоюза, состоящего в профсоюзе не менее 5 лет, при смерти родственника | Копия свидетельства о смерти, ходатайство профгруппы | 1000 рублей |
| 4. | При затоплении в половодье жилого помещения, где проживает работник, при пожаре жилого помещения, где проживает работник, при ЧС. Увеличение суммы выплаты только по решению профсоюзного комитета | Справка из администрации, поселения и акт, ходатайство профгруппы | Не менее1000 рублей |
| 5. | Выплаты активным членам профсоюзного комитета по итогам года. Увеличение суммы выплаты только по решению профсоюзного комитета | Протокол заседания ПК | 5000 рублей |
| 6. | Трудовое увечье (производственная травма, признанная таковой соответствующей комиссией учреждения) | Копия акта по расследованию несчастного случая на производстве | в зависимости от ситуации не менее 1000 до 3000 руб. |
| 7. | Выплаты в связи с заболеванием члена профсоюза (операции, длительное лечение в зависимости от заболевания с предоставлением выписки. Увеличение суммы выплаты только по решению профсоюзного комитета | Лист нетрудоспособности копия, выписка врачебной комиссии копия, ходатайство профгруппы | Не менее 1000 рублей |
| 8. | Выплаты к Дню защиты детей, детям – инвалидам (до 18 лет) один из родителей которого является членом первичной профсоюзной организации ГБУЗ СПБ №4, состоящий на учете не менее 10 месяцев | Свидетельство о рождении ребенка, справка МСЭ (копии), ходатайство профгруппы |  1000 рублей |
| 9. | Выплаты к Дню Знаний (1сентября) ребенку, идущему в первый класс один из родителей, которого является членом первичной профсоюзной организации ГБУЗ СПБ №4, состоящий на учете не менее 10 месяцев | Свидетельство о рождении ребенка, ходатайство профгруппы | 1000 рублей |
| 10. | Выделение денежных средств на детские новогодние подарки ребенку (посещающему школу), один из родителей которого является членом первичной профсоюзной организации ГБУЗ СПБ №4, состоящий на учете не менее 10 месяцев. Увеличение суммы выплаты только по решению профсоюзного комитета. | Свидетельство о рождении ребенка, ходатайство профгруппы | Из расчета не менее 700 рублей на один подарок |

Примечание: По основаниям член профсоюза представляет соответствующие документы.

3.8. Размер материальной помощи может быть изменен профсоюзным комитетом с учетом конкретной ситуации и фактического материального положения члена профсоюза. Максимальная сумма материальной помощи может ограничиваться суммой профсоюзных взносов, уплаченных конкретным членом профсоюза за последний календарный год за минусом 35%, отчисленных Краснодарской краевой организации Профсоюза работников здравоохранения РФ.

3.9 Снижение суммы по выплатам материальной помощи, а также отказ в выделении материальной помощи возможны в случае недостатка профсоюзных материальных средств (финансовых средств первичной профсоюзной организации).

3.10. Профсоюзный комитет имеет право пересматривать условия и размеры выплат материальной помощи в течение года в сторону ее увеличения, исходя из финансовых возможностей профсоюзной организации.

**4. Заключительные положения**

4.1. Настоящее Положение действительно для всех членов профсоюза работников учреждения.

4.2. Контроль за соблюдением установленного в первичной профсоюзной организации порядка оказания материальной помощи членам Профсоюза осуществляется ревизионной комиссией профсоюза.

4.3. Отчет об использовании средств материальной помощи проводится председателем первичной профсоюзной организации один раз в год на профсоюзном собрании

**Приложение №5**

**к коллективному договору**

**ГБУЗ СПБ №4**

Согласовано с представительным Утверждаю

профсоюзным органом Главный врач ГБУЗ СПБ №4

Председатель ПК

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Ильенко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.А.Крапива

«24» января 2020 года «24» января 2020 года

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

**работников**

**государственного бюджетного учреждения здравоохранения**

**«Специализированная психиатрическая больница №4»**

**министерства здравоохранения Краснодарского края**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка устанавливают порядок приема и увольнения работников, взаимные права и обязанности работников и работодателя, ответственность за их соблюдение, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам.

Правила внутреннего трудового распорядка оформлены в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Правила внутреннего трудового распорядка призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, совершенствованию организации труда.

Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для исполнения работниками ГБУЗ СПБ № 4

**2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

2.1. Работник, поступающий на работу, должен соответствовать квалификационным требованиям, предъявляемым к занимаемой должности, на которую он претендует.

2.2. При поступлении на работу работник обязан предъявить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);

- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

 2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись:

- с правилами внутреннего трудового распорядка;

- с действующими в ГБУЗ СПБ № 4 локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- коллективным договором.

2.4. При поступлении на работу обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.5. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.7. Испытание при приёме на работу не устанавливается, для:

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

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

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, имеющих высшее профессиональное образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;

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

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

2.9. Если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.10. Если в период испытания работник придёт к выводу, что предложенная ему работа, не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

2.11. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, если работа является для работника основной, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

Увольнение работника:

2.12. Прекращение трудового договора осуществляется только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.13. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по основаниям, предусмотренным ТК РФ, предупредив Работодателя в установленном порядке и в следующие сроки:

- за 3 дня, если работник в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа является для него неподходящей;

- за две недели, если работник принимает решение об увольнении по собственному желанию. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.14. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и др. случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

 2.15. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключение трудового договора.

 2.16. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать своё заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашён в порядке перевода другой работник.

 2.17. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится по основаниям и в строгом соответствии с правилами, установленными ТК РФ, иными федеральными законами.

 2.18.Прекращение трудового договора оформляется приказом, с которым работник должен ознакомиться под роспись.

 2.19. Днем увольнения работника является последний день его работы, а в случае предоставления работнику неиспользованного отпуска с последующим увольнением – днем увольнения считается последний день отпуска.

 2.20.В день увольнения работник отчитывается о находящихся в его ведении товарно-материальных ценностях путем подписания инвентаризационной описи (сличительной ведомости) по объектам нефинансовых активов, акта инвентаризации.

 2.21. В день увольнения Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и выплатить все суммы, причитающиеся работнику. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку производятся в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующий пункт, часть и статью ТК РФ.

 2.22. В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно, ему направляется уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

**3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

3.1 Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- защиту своих персональных данных;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное медицинское и социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- иные права, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами.

3.2 Работник обязан:

- приступить к исполнению своих трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором;

- проходить обязательное предварительное (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (в случаях, предусмотренных трудовым законодательством);

- осуществлять свою трудовую деятельность в соответствии с трудовым договором, должностной инструкцией;

- добросовестно и качественно исполнять свои обязанности, проявлять необходимую инициативу и настойчивость в работе;

- своевременно и точно исполнять приказы, распоряжения и поручения Работодателя, не противоречащие трудовому законодательству;

- соблюдать установленные Правила внутреннего трудового распорядка, режим рабочего времени;

- обеспечивать высокую культуру своей трудовой деятельности, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- постоянно поддерживать и повышать уровень своей квалификации, необходимый для исполнения должностных и трудовых обязанностей;

- не разглашать коммерческую и иную информацию, носящую конфиденциальный характер и ставшую известной в процессе выполнения своих трудовых функций;

- содержать рабочее место, оборудование и инструменты в чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещении и на территории организации;

- бережно относиться к имуществу организации и других работников;

- за полученные от Работодателя материальные и технические средства, необходимые для выполнения трудовых функций и обязанностей, Работник несет материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством и принимает все необходимые меры по их сохранности и бережному обращению с ними;

- соблюдать требования охраны труда и обеспечения безопасности труда, противопожарной охраны;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества организации;

- в случае временной нетрудоспособности или наличия иных уважительных причинах, в первый день своего отсутствия на работе в течение двух часов с момента начала работы, информировать об этом (в случае наступления временной нетрудоспособности - о своей болезни и открытии листка нетрудоспособности) Работодателя или непосредственного руководителя. В день явки на работу представить доказательства, подтверждающие причину отсутствия по уважительной причине (в случае выздоровления - подлинный листок временной нетрудоспособности).

- работникам, занятым обслуживанием пациентов в отделениях и кабинетах учреждения здравоохранения запрещается использование мобильных устройств связи (другой аналогичной аппаратуры) в рабочее время в личных целях. Во время выполнения должностных обязанностей мобильные устройства должны находиться в личных вещах в специально отведенных местах (шкафах). (Пользователи имеют право в полной мере применять мобильную связь во время перерыва на обед).

 Пользование мобильной связью не ограничено в целях экстренных и чрезвычайных ситуаций для оперативной связи с администрацией учреждения.

 Использование мобильных телефонов (аналогичной аппаратуры) во время своей работы в личных целях, рассматривать как нарушение трудовой дисциплины, влекущее за собой дисциплинарную ответственность.

Работникам учреждения здравоохранения запрещается осуществлять фото и видео съемку в больнице во время выполнения своей работы в личных целях, нарушение правил этого пункта коллективного договора влечет за собой дисциплинарную ответственность.

 Руководителям структурных подразделений принимать необходимые меры для исключения случаев использования на рабочих местах мобильных телефонов и прочих электронных устройств для личных нужд.

 - категорически запрещается приносить на рабочие места и жевать в рабочее время жевательную резинку.

Медицинские работники учреждения при исполнении служебных обязанностей должны носить медицинские халаты, брюки, шапочку (белого цвета), закрытую моющуюся обувь (белого цвета на низком каблуке не более 2 см или без него), носки белого цвета (в любое время года). Медицинская шапочка должна быть достаточно глубокой и полностью закрывать волосы специалиста.

 Ношение медицинской маски на шее или в кармане медицинской одежды по территории лечебного учреждения запрещено.

 Обязательным элементом специальной одежды медицинского работника является бейдж, который должен содержать данные, позволяющие идентифицировать лицо, которое его носит: наименование организации, фамилия, имя, отчество, отделение и занимаемую должность. Нахождение на рабочем месте без бейджа недопустимо.

**4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящими Правилами;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников надлежащего исполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и работников;

- требовать от работников соблюдения Правил и иных локальных нормативных актов;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, настоящими Правилами;

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров;

- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, Правилами, трудовыми договорами;

- возмещать работнику расходы, связанные со служебными командировками, расходы по найму жилого помещения возмещаются по фактическим расходам в пределах выделенных субсидий на текущий год;

- обеспечить защиту персональных данных работников;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

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

- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором.

**5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

5.1. Сменная работа организуется по графику сменности, который устанавливает число смен, начало и окончание работы каждой смены, порядок чередования смен.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного профсоюзного органа в порядке, установленном статьей 372 ТКРФ для принятия локальных нормативных актов.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие под роспись. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в больнице вводится суммированный учет рабочего времени.(основание – ст. 104 ТК РФ):

- заведующий отделением врач-психиатр;

- врач-психиатр;

- врач приемного отделения врач-психиатр;

- медицинская сестра палатная;

- медицинская сестра приемного отделения;

- санитар(ка) (палатный (ая));

- санитарка (буфетчица);

- санитарка (приемного отделения).

В ГБУЗ СПБ № 4 установлен учётный период - месяц.

Нормальное число рабочих часов за месяц определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Работникам запрещается находиться на рабочем месте вне рабочего времени.

Утвержденный в установленном порядке график сменности обязателен для исполнения, нарушение работником определенного режима является дисциплинарным проступком. (Ст.192 ТК РФ).

Работникам с ненормированным рабочим днем, допускается самостоятельно принимать решение о продолжении работы за пределами рабочего дня при сдаче отчетности – плановой и внеочередной, проверках соответствующими органами, судебными разбирательствами ит.п.

Работники должны:

- на территории больницы пользоваться пешеходными дорожками, входить и выходить только через проходную;

-на работу добираться личным или общественным транспортом;

-не допускать нарушений трудовой дисциплины и трудового законодательства.

5.2. Работники, работающие в холодное время года на открытом воздухе, и другие работники в необходимых случаях имеют право на специальные перерывы для обогревания и отдыха. (Корпус трудовой Литер «Б» кабинет 10).

Перечень таких должностей:

1.Слесарь-сантехник

2.Уборщик территории

3.Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

4.Электрогазосварщик

5.Плотник

6. Электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи

7. Техник

8. Маляр и штукатур

9. Оператор по обслуживанию машины вакуумной

10. Водитель автомобиля

11. Подсобный рабочий

**Режим рабочего времени работников**

|  |  |
| --- | --- |
| Структурное подразделение, должность | Установленный режим рабочего времени и времени отдыха |
| Продолжи-тельность рабочей недели в часах/днях | Продолжи-тельность рабочего дня (смены) | Время начала и окончание работы (смены) | Время перерыва | Выходные дни |
| Весь общебольничный медицинский персонал; старшая медсестра,старший медбрат, медсестра процедурной, заведующий аптекой, санитарка аптеки, фельдшер-лаборант, санитарка (КДЛ, физиотерапевтический кабинет), акушерка, медицинская сестра по физиотерапии,медицинский статистик, медицинский психолог, специалист по социальной работе, социальный работник, медицинская сестра кабинета функциональной диагностики, медицинский регистратор | 36/5 | не более7,12 | с 8.00 до15.42 | с 12.00 до 12.30 | суббота, воскресенье |
| Заведующий отделением врач-психиатр, врач-психиатр, медицинская сестра (медицинский брат) палатная, санитар (санитарка) (палатные), сестра-хозяйка | 36/ в соответст-вии с графиком сменности | не более12,00 | в соответствии с графиком сменности  | продолжитель-ность перерыва не более 15 минут, общее количество времени для перерывов не может превышать 60 минут в течение смены, которые включаются в рабочее время | скользящие в соответст-вии с графиком сменности |
| Психиатрические отделения: санитарка (буфетчица)  | 36/ в соответст-вии с графиком сменности | не более12,00 | в соответст-вии с графиком сменности | с 14-.30 до 16-.30 | Скользящие в соответст-вии с графиком сменности |
| Весь персонал приемного отделения | 36/ в соответст- вии с графиком сменности | не более12,00 | в соответст-вии с графиком сменности | продолжитель-ность перерыва не более 15 минут, общее количество времени для перерывов не может превышать 60 минут в течение смены, которые включаются в рабочее время | Скользящие в соответст-вии с графиком сменности |
| Хозяйственный отдел, бухгалтерия, планово-экономический отдел, контрактная служба, водитель санитарной машины, мужчины хозяйственного отдела с вредными условиями труда | 36/5 | Не более7,12 | с 8.00 до 16.12 | с 12.00 до 13.00 | Суббота, воскресенье |
| Мужчины хозяйственного отдела без вредных условий труда | 40/5 | Не более8,00 | с 8.00 до 17.00 | с 12.00 до 13.00 | Суббота, воскресенье |

5.3. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в комнатах отдыха и приема пищи в структурных подразделениях - отделение №1 психиатрическое мужское (для взрослых) на 85 коек,отделение №2 психиатрическое мужское (для взрослых) на 65 коек, отделение №3 психиатрическое женское (для взрослых) на 50 коек, отделение №4 психиатрическое женское (для взрослых) на 50 коек, приемное отделение. Перечень таких должностей:

Заведующий отделением врач-психиатр

Врач приемного отделения – врач психиатр

Врач-психиатр

Медицинская сестра приемного отделения

Медицинская сестра /брат (палатная/ый)

Санитарка приемного отделения

Санитарка, санитар (палатная/ый)

Сестра-хозяйка

5.4. Работодатель предоставляет работникам два дня на прохождение диспансеризации в порядке, установленном законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере охраны здоровья. В дни прохождения диспансеризации работники освобождаются от работы по письменному заявлению и согласованию с работодателем. Работникам до сорока лет диспансеризация проводится один раз в три года, от сорока лет и более один раз в год. На время прохождения диспансеризации за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы. Прохождение диспансеризации подтверждается предоставлением в отдел кадров справки из лечебного учреждения.

5.5. Праздничные дни, установленные действующим законодательством, являются нерабочими днями.

5.6. Учет рабочего времени работников, а также учет выполнения ими служебных заданий осуществляется лицами, назначенными приказом руководителя.

При выполнении работы с ПЭВМ не менее 50% рабочего времени и не более 6 часов при 8-часовой смене предоставляются регламентированные перерывы на 10-15 минут через каждые 45-60 минут. Перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате (Приложение 7 к СанПиНу 2.2.2/2.4.1340-03).

**6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

6.1. За добросовестное и своевременное исполнение работниками трудовых обязанностей к ним применяются следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;

- награждение Почетной грамотой;

Поощрения оформляются приказом главного врача и доводятся до сведения всего коллектива, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

**7. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ**

7.1. Нарушение трудового договора, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине Работника возложенных на него трудовых обязанностей влечёт за собой применение мер дисциплинарного и материального воздействия, согласно ТК РФ и по разработанным критериям оценки деятельности работников больницы.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения может быть применено к работникам согласно статьям ТК РФ, а именно:

- за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ);

- за однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей:

- прогул, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ);

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ);

- нарушение требований Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» от 02.07.1992г № 3185-1.

- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленное его уничтожение или повреждение, установленные вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий (подп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ);

- нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ);

7.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учёта мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.6. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под росписьв течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7.9. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает работника, совершившего проступок, от материальной и административной ответственности, предусмотренной действующим законодательством.

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Раздел 1 Общие положения – стр.1-3.

2. Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор – стр.3-7.

3. Раздел 3. Оплата труда – стр.7-21.

4. Раздел 4. Рабочее время – стр. 21-25.

5. Раздел 5. Время отдыха – стр.26-31.

6. Раздел 6. Охрана труда и здоровья – стр.31-37.

7. Раздел 7. Гарантии в области занятости– стр.37-39.

8. Раздел 8. Социальные гарантии – стр.39-42.

9. Раздел 9. Социальная защита молодежи - стр.42.

10.Раздел.10. Обеспечение нормальных условий деятельности организации Профсоюза – стр.43-46.

11.Раздел.11.Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях стр. 46

12. Раздел 12. Заключительные положения стр. 46-47

Приложение 1. Положение о суммированном учете рабочего времени работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Специализированная психиатрическая больница № 4» министерства здравоохранения Краснодарского края стр.48-50

Приложение 2. Положение о ненормированном рабочем дне в ГБУЗ СПБ № 4 стр. 51-53

Приложение 3. Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков стр. 54 -61

Приложение 4. Положение об оказании материальной помощи членам профсоюза, состоящим на учете в Первичной профсоюзной организации работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Специализированная психиатрическая больница № 4» министерства здравоохранения Краснодарского края стр. 62 -66

Приложение 5. Правила внутреннего трудового распорядка работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Специализированная психиатрическая больница № 4» министерства здравоохранения Краснодарского края стр. 67-79