

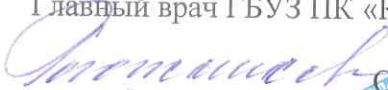
Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Пермского края
«Краевая клиническая психиатрическая больница»
614037, Российская Федерация, Пермский край, г. Пермь, ул. Корсунская 2-я, д. 10

Коллективный договор

с 09.07.2024 г. по 08.07.2027 г.

Работодатель:

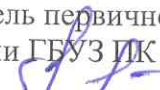
Главный врач ГБУЗ ПК «ККПБ»


О. А. Рогожникова
« 09 » июля 2024 г.



Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗ ПК «ККПБ»


Н. В. Попова
« 09 » июля 2024 г.



Министерство труда и социального
развития Пермского края

Коллективный договор
уведомительно зарегистрирован

№ 350 "14" 08 24 г.

Подпись 

г. Пермь, 2024 г.

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице главного врача Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Краевая клиническая психиатрическая больница» (далее по тексту - ГБУЗ ПК «ККПБ» или учреждение) Рогожниковой Ольги Андреевны и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации ГБУЗ ПК «ККПБ» Поповой Натальи Валерьевны.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников учреждения.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работников, направлен на выполнение требований трудового законодательства, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Основные принципы заключения коллективного договора.

Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, являются социальными партнерами, обязуются сотрудничать на условиях:

- доверия и взаимопонимания с целью повышения жизненного уровня работников, реализации всех положений и обязательств по коллективному договору;
- соблюдения норм действующего законодательства;
- равноправия и полномочий представителей сторон;
- свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора;
- реальности исполнения принимаемых на себя обязательств.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемые работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашением, с учётом финансово-экономического положения работодателя (ст. 41 ТК РФ).

1.5. Профсоюзный комитет ГБУЗ ПК «ККПБ» является единственным полномочным представительным органом работников ГБУЗ ПК «ККПБ», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора. Полномочия профсоюзного комитета:

- не вмешивается в оперативно-хозяйственную деятельность Работодателя, за исключением случаев, когда эта деятельность создает опасность для жизни и здоровья работников;
- контролирует соблюдение законности при увольнении работников, оплате труда;
- в случае принятия Работодателем решений, нарушающих условия коллективного договора, вносит предложения об устранении этих нарушений, которые рассматриваются в недельный срок;
- в необходимых случаях представляет и защищает права и интересы членов первичной профсоюзной организации в судебных органах за счет профсоюзных средств.

1.6. Работодатель признает профсоюзную организацию ГБУЗ ПК «ККПБ» в лице её профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем Работников ГБУЗ ПК «ККПБ» ведущим переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, ТК РФ, ФЗ «О профсоюзах». Работодатель информирует:

- о финансово-экономическом положении учреждения;
- об организации и структурных изменениях в учреждении.

1.6.1. В целях нормального функционирования первичной профсоюзной организации Работодатель:

- не вмешивается в деятельность первичной профсоюзной организации, всемерно содействует первичной профсоюзной организации в её работе;
- не издает приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза, определенную его Уставом;
- предоставляет в бесплатное пользование помещения, мебель, телефонную связь, средства печати и размножения информационных материалов, необходимых для работы профсоюзного комитета;
- удерживает из заработной платы трудящихся по их заявлению профсоюзные взносы и своевременно перечисляет их на указанный профкомом счет;
- сохраняет за профсоюзным комитетом средний заработок на время выполнения общественных обязанностей для участия в конференциях, пленумах, обучении на профсоюзных курсах;
- гарантирует председателю профсоюзного комитета участие с правом голоса на совещаниях.

1.7. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условий труда, в соответствии с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.8. Сфера деятельности коллективного договора.

Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников учреждения, независимо от членства в первичной профсоюзной организации.

Льготы, представление которых осуществляется за счет средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов первичной профсоюзной организации.

1.9. Изменения и дополнения коллективного договора.

Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия, не ухудшающие положения работников, производятся по соглашению сторон путем принятия совместного решения главного врача и председателя первичной профсоюзной организации.

1.10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его:

- через проведение конференции по итогам выполнения коллективного договора за год;
- в случае чрезвычайных обстоятельств профсоюзный комитет имеет право созвать собрание трудового коллектива.

1.11. Срок действия коллективного договора.

Коллективный договор действует в течение 3 (трех) лет с момента его подписания сторонами.

Стороны обязуются проводить консультации по вопросам, представляющим взаимный интерес.

1.12. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

Р А З Д Е Л П.

ПРИЕМ, УВОЛЬНЕНИЕ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. Заключение трудового договора.

Трудовые отношения между работником и работодателем устанавливаются в трудовом договоре, заключенном в письменной форме, в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором. Работник имеет право заключить трудовой договор о работе по совместительству по согласованию с Работодателем.

2.2. Об условиях трудового договора.

Трудовой договор не может содержать условия ухудшающие положения работников, по сравнению с коллективным договором и ТК РФ.

2.3. Изменения условий трудового договора.

Изменения условий трудового договора возможны в случаях:

- по соглашению сторон;
- при изменении ТК РФ и других нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения;
- при изменении организационных и технологических условий труда.

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть предупрежден в письменном виде не позднее, чем за 2 месяца.

2.4. Нормальная продолжительность рабочего времени.

Рабочее время регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, статьями данного раздела коллективного договора, а также правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и составляет не более 40 часов в неделю.

В соответствии с действующим законодательством для отдельных категорий работников в учреждении устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (перечень таких категорий определен локальным нормативным актом учреждения).

2.5. Продолжительность ежедневной работы. Режимы работы.

Медицинские и иные работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеют право на сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени отдельных категорий медицинских работников определяется Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

Установление сокращенной продолжительности рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда иным работникам осуществляется по результатам специальной оценки условий труда. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда (приложение 1 к настоящему Коллективному договору).

2.5.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными Работодателями по согласованию с Профсоюзом.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников - не

более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ), за исключением работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, для которых продолжительность рабочего дня составляет 18, 30, 33, 36, 39 часов в неделю, согласно проведенной специальной оценки условий труда и в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

В соответствии со статьей 94 Трудового кодекса РФ и пунктом 4.2.1 Соглашения о взаимодействии между Министерством здравоохранения Пермского края и Пермской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации в области социально-трудовых отношений и социальной защиты работников учреждений здравоохранения Пермского края на 2023 – 2025 годы, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, допускается увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 Трудового кодекса РФ:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

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

2.5.2. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

2.5.3. Медицинская организация в целях организации оказания медицинских услуг, обеспечения доступности медицинской помощи и/или санитарно-эпидемиологических мероприятий, направленных на предупреждение распространения и лечения различного рода инфекций, вправе прибегнуть:

- к введению скользящих или гибких графиков работы, нормативной основой которого является суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Режим гибкого рабочего времени вводится для отдельных категорий работников в интересах пациентов с учетом эпидемиологической обстановки и/или в интересах работников (например, для беременных, женщин, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возраста, инвалидов);

- к введению рабочих суббот. В целях обеспечения доступности медицинской помощи населению для врачей-специалистов, среднего и младшего медицинского персонала и прочего персонала могут быть введены рабочие субботы по графику с учетом сокращения рабочего времени в другие рабочие дни.

В зависимости от занимаемой должности и структурного подразделения Работнику может устанавливаться один или чередование 2-х режимов работы, применяемых в организации:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);

- пятидневная рабочая неделя с одной рабочей субботой в месяце;

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье);

- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;

- сменная работа с рабочими и выходными днями по ежемесячно утверждаемому графику сменности каждого структурного подразделения медицинской организации. При этом применяется суммированный учет рабочего времени при продолжительности рабочего времени за учетный период (учетным периодом является годовая норма рабочего времени и рассчитывается в соответствии с действующим законодательством), не превышающий нормальное число рабочих часов.

- чередование 2-х режимов работы: пятидневной рабочей недели и рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Чередование режимов работы и распределение рабочего времени и времени отдыха по дням недели и числам месяца (рабочие и нерабочие дни, время начала и окончания работы и перерывов для отдыха и питания в конкретные дни) производится в соответствии с ежемесячно утверждаемым графиком, который доводится до сведения работника под подпись не позднее, чем за месяц до введения в действие.

2.5.6. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право (ст. 263.1 ТК РФ):

-на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

-на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

-на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

2.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск. Дополнительные отпуска.

2.6.1. Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

2.6.2. С учетом производственных и финансовых возможностей в учреждении могут устанавливаться дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.6.3. Дополнительные отпуска предоставляются:

- медицинским и иным работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи и имеющим право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, определяется Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 г. № 482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников";

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ и по результатам проведения специальной оценки условий труда (приложение 2 к настоящему Коллективному договору);

- работникам с ненормированным рабочим днем от 3 до 14 календарных дней в соответствии со ст. 119 Трудового кодекса РФ, Указом Губернатора Пермской области от 8 апреля 2005 г. № 57 "Об утверждении Порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Пермского края". Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у работодателя.

2.6.4. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (в соответствии со ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

2.6.5. Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 123 ТК РФ):

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ)

- другим категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.7. Порядок предоставления отпусков.

2.7.1. Ежегодные отпуска предоставляются равномерно в течение года в соответствии с графиками, утвержденными не позднее 15 декабря с учетом мнения профсоюзной организации (ст. 123 ТК РФ).

Основной и дополнительные отпуска суммируются, или по обоюдному согласию сторон делятся на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (п. 1 ст. 125 ТК РФ).

2.7.2. В случае наступления временной нетрудоспособности работника во время нахождения в очередном отпуске, отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности или переносится на другой срок по согласованию между работодателем и работником (ст. 124 ТК РФ).

2.7.3. Изменения в графике отпусков допускаются по соглашению между работодателем и работником в силу производственной необходимости, при предоставлении путевки на санаторно-курортное лечение и иных исключительных случаях.

2.7.4. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии финансирования и по согласованию с администрацией.

Дополнительный отпуск не может быть заменен денежной компенсацией, следующим лицам:

- беременным женщинам;
- несовершеннолетним работникам (до 18 лет);
- работающим во вредных и (или) опасных условиях труда за работу в соответствующих условиях (ст. 126 ТК РФ).

2.8. Дополнительные дни отдыха.

2.8.1. Предоставление работнику дополнительных дней отдыха при сдаче крови и ее компонентов осуществляется в строгом соответствии со ст. 186 ТК РФ:

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

2.8.2. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (ст. 185.1 Трудового кодекса РФ).

2.8.3. Дополнительный отпуск предоставляется работнику в полном размере, если он в рабочем году фактически проработал в профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 10,85 месяцев при продолжительности ежегодного дополнительного отпуска за «вредность» 7 дней; не менее 10,62 месяцев при продолжительности ежегодного дополнительного отпуска за «вредность» 14 дней; не менее 10,39 месяцев при продолжительности ежегодного дополнительного отпуска за «вредность» 21 день; не менее 9,93 месяцев при продолжительности ежегодного дополнительного отпуска за «вредность» 35 дней.

Если работник проработал в профессиях и должностях с вредными условиями труда менее вышеуказанного количества месяцев, дополнительный отпуск предоставляется пропорционально фактически отработанному в таких условиях времени.

Механизм расчета продолжительности дополнительного отпуска пропорционально отработанному времени производится по следующей формуле расчета:

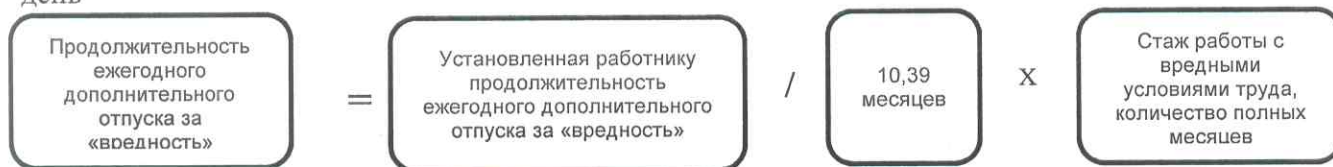
1) При продолжительности ежегодного дополнительного отпуска за «вредность» 7 дней

$$\begin{array}{ccccccc} \boxed{\text{Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за «вредность»}} & = & \boxed{\text{Установленная работнику продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за «вредность»}} & \boxed{10,85 \text{ месяцев}} & \boxed{\text{Стаж работы с вредными условиями труда, количество полных месяцев}} \end{array}$$

2) При продолжительности ежегодного дополнительного отпуска за «вредность» 14 дней

$$\begin{array}{ccccccc} \boxed{\text{Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за «вредность»}} & = & \boxed{\text{Установленная работнику продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за «вредность»}} & / & \boxed{10,62 \text{ месяцев}} & \times & \boxed{\text{Стаж работы с вредными условиями труда, количество полных месяцев}} \end{array}$$

3) При продолжительности ежегодного дополнительного отпуска за «вредность» 21 день



4) При продолжительности ежегодного дополнительного отпуска за «вредность» 35 дней

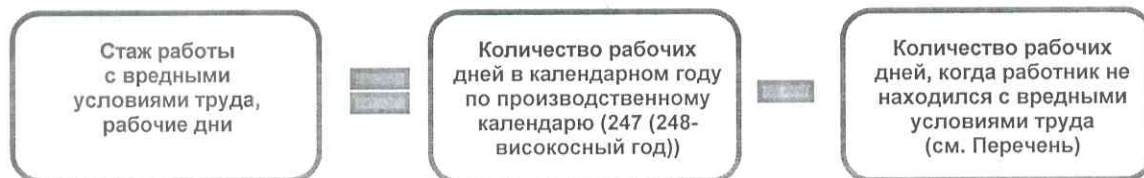


В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

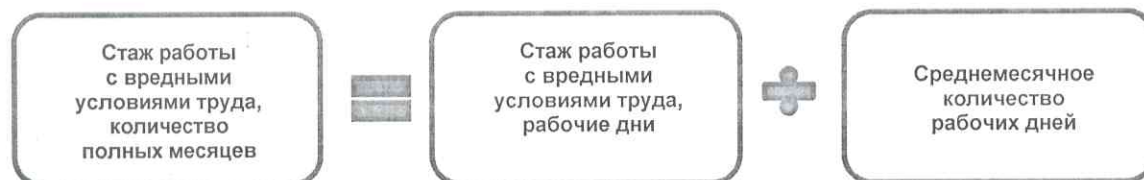
Расчет стажа работы во вредных условиях труда для работников, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, количество полных месяцев:

1) Количество дней, фактически отработанных во вредных условиях.

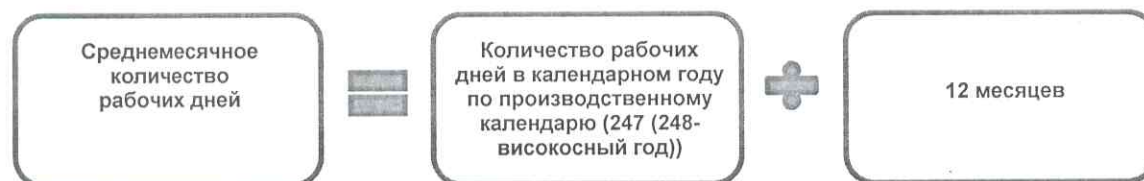
Стаж работы во вредных условиях труда определяется как количество рабочих дней (смен), фактически отработанных во вредных условиях в рабочем году. Из среднегодового количества рабочих дней исключаются периоды, когда работник не находился с вредными условиями труда:



2) Количество полных месяцев, отработанных во вредных условиях:



где среднемесячное количество рабочих дней определяется по формуле:



При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца.

Перечень исключаемых периодов их среднегодового количества рабочих дней, когда работник не находился с вредными условиями труда:

- забастовка, в которой работник не участвовал, но не мог из-за нее трудиться;
- оплачиваемые выходные, которые работник получал дополнительно для ухода за детьми-инвалидами или взрослыми инвалидами с детства;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы;
- период приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время вынужденного прогула при условии официального подтверждения этого факта (судебное решение, решение комиссии по трудовым спорам и т.д.);
- время, на которое работник-призывник был призван к обучению;
- время привлечения работников к любым обязанностям или действиям, связанным с военной службой или воинским учетом;
- время призыва военнообязанных работников на сборы;
- предоставление работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, дополнительных отпусков в соответствии со ст. 173 ТК РФ;
- время нахождения работника на курсах повышения квалификации по направлению работодателя;
- время простоя;
- время временной нетрудоспособности, по беременности и родам, пребывания в карантине и т.д.;
- время прогулов;
- время отбывания уголовного наказания или административного ареста;
- исполнение работником государственных или общественных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- освобождение от работы для прохождения диспансеризации;
- служебные командировки, не связанные с работой с вредными условиями труда;
- освобождение работника в день сдачи крови и ее компонентов, в день связанного с этим медицинского осмотра, а также дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов.
- другие случаи освобождения от работы с сохранением или без сохранения заработной платы согласно законодательству РФ.

2.9. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной

платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году.
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году.

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году.

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

Женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

В соответствии со ст. 263 ТК РФ следующим категориям работников предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

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.

Работодатель дополнительно установил следующие отпуска без сохранения заработной платы:

- родителю (одному из родителей, в случае если оба родителя ребёнка работают в учреждении) для участия с ребёнком, поступающим в I класс, в торжественном мероприятии «День знаний» (1 сентября) – 1 день;

- родителям для проводов сына на срочную службу в Вооруженные силы России – 1 день;

- в связи со свадьбой детей – 1 день.

2.10. В случаях, предусмотренных ст. 74, ч. 2 ст. 83, ч. 1 ст. 84, Работодатель также предлагает работу в других местностях (филиалах).

РАЗДЕЛ III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Условия и порядок оплаты труда работников учреждения регулируются в соответствии с ТК РФ и другими нормативными актами.

3.2. Оплата труда работников учреждения устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУЗ ПК «ККПБ», утвержденным руководителем учреждения и согласованным с председателем профсоюзной организации ГБУЗ ПК «ККПБ».

Положение об оплате труда является отдельным локальным нормативным актом. При разработке локальных нормативных актов об оплате труда Работодатель учитывает условия, предусмотренные настоящим коллективным договором.

3.3. Оплата труда работников учреждения включает:

оклады (должностные оклады);
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

3.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занятых в сфере здравоохранения и социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

3.5. Размеры должностных окладов конкретного работника учреждения определяются по результатам тарификации в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

3.6. Работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты отдельным категориям медицинских работников, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией;

иные выплаты компенсационного характера.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, если иное не предусмотрено действующим законодательством и не могут быть ниже, предусмотренных законодательством.

При наличии у работника двух оснований для выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда доплата устанавливается по одному из оснований, где предусмотрен наибольший размер.

3.8. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

3.10. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

3.11. Работникам учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.12. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУЗ ПК «ККПБ»,

утвержденным работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.13. Материальная помощь оказывается работникам учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, утвержденным руководителем учреждения и согласованным с председателем профсоюзной организации ГБУЗ ПК «ККПБ».

3.14. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по соглашению сторон (совместительство) (ст. 60.1 ТК РФ), так и по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) (ст. 99 ТК РФ).

Работа по совместительству оплачивается в пределах нормы времени, определенной в трудовом договоре, в соответствии с условиями оплаты по совместительству (ст. 282 – 287 ТК РФ).

Сверхурочная работа - работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

В случае невозможности предоставления дополнительного времени отдыха либо при отсутствии желания работника на его предоставление работодатель обязан оплатить сверхурочную работу в повышенном размере в сроки выплаты заработной платы, установленные в организации в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

Не считается сверхурочной работой:

- ненормированный рабочий день (ст. 97 ТК РФ, п. 3 письма Минтруда России от 05.03.2018 № 14-2/В-149, письмо Роструда от 02.12.2009 № 3567-6-1);
- работа при неполном рабочем дне в пределах полного рабочего времени;
- работа сверх установленной продолжительности рабочего времени, выполненная в порядке внешнего и внутреннего совместительства.

Привлечение к сверхурочной работе производится на основании приказа (распоряжения) работодателя.

Если же работник задерживается на работе по собственной инициативе, то такая работа сверхурочной не является (п. 3 письма Минтруда России от 05.03.2018 № 14-2/В-149, письмо Роструда от 02.12.2009 № 3567-6-1).

Работодатель ведет суммарный подсчет сверхурочных часов.

3.15. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

3.16. Время простоя, не по вине работника, оплачивается из расчета не ниже двух третей средней заработной платы по основной должности.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

3.17. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха. При этом продолжительность рабочей смены, подлежащая оплате определяется по режиму нормальной (5 дневной) рабочей недели (ст. 186 ТК РФ).

3.18. На время обучения (профессиональная переподготовка, повышение квалификации и т. д.), с отрывом от работы, сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

3.19. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретные даты выплаты заработной платы установлены Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ ПК «ККПБ».

При выплате заработной платы работодатель обязан выдать каждому работнику учреждения расчетный листок по заработной плате, причитающейся ему за соответствующий период. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ч. 3 ст. 136 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

РАЗДЕЛ IV. ОХРАНА И УСЛОВИЯ ТРУДА

Стороны договорились:

4.1. Работодатель создаёт и обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в силу ст. 214, 217 ТК РФ на основании Примерного положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 776н, и на основании иных нормативных правовых актов, устанавливающие государственные нормативные требования охраны труда.

Локальные нормативные акты по охране труда утверждаются Работодателем с учетом специфики своей деятельности и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Работодатель обеспечивает проведение:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (ст. 220 ТК РФ) в соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н.

- работникам, осуществляющим отдельные виды деятельности, проведение обязательного психиатрического освидетельствования. Порядок прохождения такого освидетельствования, его периодичность, а также виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование устанавливается приказом Минздрава от 20 мая 2022 г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

4.2. Работодатель организует проведение СОУТ на всех рабочих местах государственного учреждения, в том числе с учетом установленных особенностей проведения СОУТ для отдельных категорий рабочих мест в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. №426-ФЗ, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.01.2015 г. № 24н «О внесении изменений в Методику проведения специальной оценки условий труда и

Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 г. № 33н».

Работодатель организует проведение СОУТ на рабочих местах медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность, с обязательной оценкой воздействия биологического фактора. При оценке воздействия биологического фактора должны учитываться основные и сопутствующие заболевания пациентов, инфицированные биологические материалы и иные сведения, отражающие контакт и (или) воздействие на работников биологического фактора.

4.3. Работодатель разрабатывает и утверждает отдельными локальными нормативными актами порядок и нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», и на основании типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, норм бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики и типовым нормам бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики (при наличии таких законодательно действующих норм).

4.4. Работодатель разрабатывает и утверждает отдельными локальными нормативными актами порядок выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств и перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, в соответствии со стандартом безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н.

4.5. В соответствии с частью первой ст. 222 ТК РФ выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по их письменным заявлениям может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Выдача работникам по установленным нормам молока или равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, приведенным в приложении № 3 к приказу Минтруда России от 12.05.2022 № 291н.

Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта РФ.

Компенсационная выплата в размере, эквивалентном стоимости молока или иных равноценных пищевых продуктов, не входит в систему оплаты труда и должна выплачиваться сверх заработной платы, а также не подлежит увеличению на районный коэффициент и северную надбавку.

Конкретный размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии) и включаются в коллективный договор (приложение 3 к настоящему Коллективному договору).

4.6. Работодатель разрабатывает и утверждает перечень профессий и должностей работников, выполняющих работы повышенной опасности, на основании результатов СОУТ и оценки профессиональных рисков (ОПР) и в соответствии с Примерным перечнем работ повышенной опасности, к которым предъявляются отдельные требования по организации работ и обучению работников, установленным приложением № 2 к Примерному положению о системе управления охраной труда, утвержденному приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 776н.

4.7. Работодатель проводит обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда разрабатывает в соответствии с Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденными постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464, и иными государственными нормативными требованиями охраны труда, регулирующими безопасность конкретных видов работ.

4.8. Работодатель организует обучение работников требованиям охраны труда и проверку знания требований охраны труда с отрывом от работы.

4.9. Работодатель финансирует мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процентов от суммы затрат на производство работ и (или) оказание услуг. Работодатель обязуется ежегодно разрабатывать и утверждать отдельным локальным нормативным актом план мероприятий по улучшению условий и охраны труда. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда формируется на основании мероприятий, предусмотренных Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденный приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н, а также мероприятий, указанным в пунктах 3 и 3.1 Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденных приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н.

4.10. Работодатель сообщает в Пермскую краевую организацию профсоюза работников здравоохранения РФ о происшедших на предприятии несчастных случаях, не относящихся к тяжелым, тяжелых и несчастных случаев со смертельным исходом (а также групповых НС) и привлекает техническую инспекцию труда ЦК профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации в расследовании тяжёлых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом.

4.11. Работодатель обеспечивает пункты приема пищи и отдыха работников умывальником, техникой для подогрева воды и разогрева пищи, холодильником.

4.12. Работодатель создает условия для работы Уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, осуществляющего свою деятельность в соответствии с «Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации» на основании Постановления Президиума ЦК Профсоюза от 26 марта 2019 г. № 14-7.

Работодатель, для выполнения возложенных обязанностей уполномоченного по охране труда, предоставляет не менее 2 часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств организации в размере среднего месячного заработка.

Уполномоченные проходят обучение по охране труда в образовательных организациях в соответствии с установленным законодательством порядком, по направлению работодателя и за счет средств работодателя.

РАЗДЕЛ V. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ ТРУДЯЩИХСЯ

5.1. О медицинских осмотрах.

5.1.1. В целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

5.1.2. Работник обязан 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 Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 220 ТК РФ).

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое, в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

5.1.3. Работодатель создает комиссию в учреждении на проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством.

5.1.4. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) сотрудников, не прошедших, в установленном порядке, очередной медицинский осмотр и не оплачивать эти дни (ст. 76 ТК РФ).

РАЗДЕЛ VI. ЗАНЯТОСТЬ, ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

6.1. Стороны признают, что гарантированная занятость – одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников, и несут ответственность за принятие исчерпывающих мер по обеспечению стабильной занятости своих работников.

6.2. Повышение квалификации, профессиональная переподготовка и стажировка работников проводятся главным образом с отрывом от работы, с частичным отрывом от работы и по индивидуальным формам обучения (ст. 196 ТК РФ, Приказ Минздрава России от 03.08.2012 № 66н «Об утверждении Порядка и сроков совершенствования медицинскими работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях»).

Необходимость прохождения работниками повышения квалификации, профессиональной переподготовки и стажировки устанавливается работодателем.

Профессиональная переподготовка проводится в обязательном порядке для работников, планирующих выполнение нового вида медицинской или фармацевтической деятельности.

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для

собственных нужд определяет работодатель, в соответствии с действующим законодательством.

Специалистам, получившим сертификат после 01.01.2016 г., необходимо прохождение 5-летнего индивидуального плана обучения в рамках системы НМО, по окончании которого работнику необходимо пройти аккредитацию для допуска к дальнейшей работе.

6.3. Допускаются к труду работники при наличии документов, подтверждающих его профессиональную подготовку – диплом и действующий сертификат, лица, окончившие учебное заведение после 01.01.2017 г – свидетельство об аккредитации (ст. 69 Федеральный закон от 21.11.2011 г № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации»).

6.4. О действиях Работодателя в случае массового высвобождения.

6.4.1. Работодатель обязуется в случае массового высвобождения работников разработать программу мероприятий по оказанию помощи в трудоустройстве высвобождаемых работников.

6.4.2. Не позднее, чем за три месяца, представить в профсоюзную организацию копию приказа о сокращении штатов и численности, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст. 82 ТК РФ).

6.5. О преимущественном праве.

6.5.1. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда и квалификации предоставляется следующим работникам:

- работники, указанные в ст. ст. 179, 261, 269 ТК РФ.

6.5.2. При сокращении штатов работники должны быть предупреждены об этом не менее чем за 2 месяца в установленном ТК РФ порядке.

6.6. Профсоюзная организация берет на себя обязательства строго контролировать соблюдение трудового законодательства и положений коллективного договора при сокращении численности и штата.

6.7. Работники, увольняемые по сокращению, не переводятся на режим неполного рабочего времени и не отправляются в вынужденные отпуска.

РАЗДЕЛ VII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

7.1. Неисполнение коллективного договора без законных оснований влечет за собой ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Приложение 1
к Коллективному договору
ГБУЗ ПК «ККПБ» на 2024-2027 годы

Перечень подразделений и должностей работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени по результатам специальной оценки условий труда

№ п/п	Структурное подразделение	Должность	Класс (подкласс) условий труда	Продолжительность рабочего времени (количество часов в неделю)
1.	Отделение психосоциальной реабилитации	Специалист по социальной работе	3.3	36
2.	Психиатрические отделения для пациентов, больных туберкулезом № 3, № 4	Буфетчик 3-й разряд	3.3	30
3.		Кастелянша 2-й разряд	3.3	30
4.	Психиатрическое отделение для пациентов, больных инфекционными заболеваниями	Буфетчик 3-й разряд	3.3	36
5.		Кастелянша 2-й разряд	3.3	36
6.	Общепольничный немедицинский персонал № 3	Специалист по социальной работе	3.3	36
7.	Общепольничный немедицинский персонал № 4	Специалист по социальной работе	3.3	36
8.	Общепольничный немедицинский персонал № 5	Специалист по социальной работе	3.3	36
9.	Общепольничный немедицинский персонал № 6	Специалист по социальной работе	3.3	36
10.	Кабинет медико-психологической помощи № 2	Специалист по социальной работе	3.3	36
11.	Кабинет медико-психологической помощи № 3	Специалист по социальной работе	3.3	36
12.	Отделение для принудительного лечения общего типа № 6	Специалист по социальной работе	3.3	36
13.	Наркологическое отделение № 2	Специалист по социальной работе	3.3	36
14.	Кабинет медико-психологической помощи № 5	Специалист по социальной работе	3.3	36
15.	Наркологический дневной стационар № 2	Специалист по социальной работе	3.3	36
16.	Отделение для принудительного лечения общего типа № 3	Специалист по социальной работе	3.3	36
17.	Общепольничный немедицинский персонал № 9	Специалист по социальной работе	3.3	36
18.	Общепольничный немедицинский персонал № 10	Специалист по социальной работе	3.3	36

19.	Общепсихиатрическое отделение № 25	Буфетчик 3-й разряд	3.3	36
-----	------------------------------------	---------------------	-----	----

Приложение 2
к Коллективному договору
ГБУЗ ПК «ККПБ» на 2024-2027 годы

Перечень подразделений и должностей работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск по результатам специальной оценки условий труда

№ п/п	Структурное подразделение	Должность	Класс (подкласс) условий труда	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (календарных дней)
1.	Отделение первого психотического эпизода № 1	Буфетчик 3-й разряд	3.2	7
2.		Кастелянша 2-й разряд	3.2	7
3.	Отделение первого психотического эпизода № 2	Буфетчик 3-й разряд	3.2	7
4.		Кастелянша 2-й разряд	3.2	7
5.	Отделение стационарной судебно-психиатрической экспертизы для лиц, не содержащихся под стражей	Буфетчик 3-й разряд	3.2	7
6.		Кастелянша 2-й разряд	3.2	7
7.	Отделение психосоциальной реабилитации	Специалист по социальной работе	3.3	14
8.		Буфетчик 3-й разряд	3.2	7
9.		Кастелянша 2-й разряд	3.2	7
10.	Общепсихиатрические отделения: № 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	Буфетчик 3-й разряд	3.2	7
11.		Кастелянша 2-й разряд	3.2	7
12.	Психиатрические отделения для пациентов, больных туберкулезом № 3, № 4	Буфетчик 3-й разряд	3.3	14
13.		Кастелянша 2-й разряд	3.3	14
14.	Общепсихиатрическое отделение для обслуживания детского населения № 1	Буфетчик 3-й разряд	3.2	7
15.		Кастелянша 2-й разряд	3.2	7
16.	Психиатрическое отделение для пациентов, больных инфекционными заболеваниями	Буфетчик 3-й разряд	3.3	14
17.		Кастелянша 2-й разряд	3.3	14
18.	Клинико-диагностическая лаборатория №1	Мойщик посуды 2-й разряд	3.2	7
19.	Общепольничный немедицинский персонал №3	Парикмахер 3-й разряд	3.2	7
20.		Специалист по социальной работе	3.3	14
21.	Общепольничный немедицинский персонал №4	Специалист по социальной работе	3.3	14
22.	Хозяйственный отдел	Электрогазосварщик 5-й разряд	3.2	7
23.		Маляр 4-й разряд	3.2	7
24.		Уборщик служебных помещений 1-й разряд (рентгеновский кабинет)	3.2	7
25.		Дезинфектор 3-й разряд	3.2	7
26.	Транспортный отдел №1	Водитель автомобиля 4-й разряд	3.2	7

27.		Водитель автомобиля 5-й разряд	3.2	7
Филиал «Кукуштанский» ГБУЗ ПК «ККПБ»				
28.	Отделение для принудительного лечения общего типа № 5	Буфетчик 3-й разряд	3.2	7
29.		Кастелянша 2-й разряд	3.2	7
30.	Отделение принудительного лечения специализированного типа	Буфетчик 3-й разряд	3.2	7
31.		Кастелянша 2-й разряд	3.2	7
32.	Общепольничный немедицинский персонал № 5	Дезинфектор 3-й разряд	3.2	7
33.		Парикмахер 3-й разряд	3.2	7
34.		Маляр 4-й разряд	3.2	7
35.		Электрогазосварщик 3-й разряд	3.2	7
36.		Специалист по социальной работе	3.3	14
37.		Машинист (кочегар) котельной	3.2	7
Филиал «Березниковский» ГБУЗ ПК «ККПБ»				
38.	Диспансерное отделение №1	Кастелянша 2-й разряд	3.2	7
39.	Кабинет медико-психологической помощи № 2	Специалист по социальной работе	3.3	14
40.	Общепсихиатрические отделения: № 13, №14, №15	Буфетчик 3-й разряд	3.2	7
41.		Кастелянша 2-й разряд	3.2	7
42.	Отделение для принудительного лечения общего типа № 1	Буфетчик 3-й разряд	3.2	7
43.		Кастелянша 2-й разряд	3.2	7
44.	Общепсихиатрическое отделение для обслуживания детского населения № 2	Буфетчик 3-й разряд	3.2	7
45.		Кастелянша 2-й разряд	3.2	7
46.	Отделение неотложной наркологической помощи	Буфетчик 3-й разряд	3.2	7
47.		Кастелянша 2-й разряд	3.2	7
48.	Общепольничный немедицинский персонал № 6	Парикмахер 3-й разряд	3.2	7
49.		Маляр 4-й разряд	3.2	7
50.		Специалист по социальной работе	3.3	14
51.		Дезинфектор 3-й разряд	3.2	7
52.	Транспортный отдел № 3	Водитель автомобиля 5-й разряд	3.2	7
53.		Водитель автомобиля 4-й разряд	3.2	7
54.	Кабинет медико-психологической помощи № 3	Специалист по социальной работе	3.3	14
55.	Психиатрический дневной стационар при диспансерном отделении № 3	Кастелянша 2-й разряд	3.2	7
56.	Общепсихиатрическое отделение № 16	Буфетчик 3-й разряд	3.2	7
57.		Кастелянша 2-й разряд	3.2	7
58.	Отделение для принудительного лечения общего типа № 6	Специалист по социальной работе	3.3	14
59.		Буфетчик 3-й разряд	3.2	7
60.		Кастелянша 2-й разряд	3.2	7

Филиал «Губахинский» ГБУЗ ПК «ККПБ»				
61.	Общепсихиатрическое отделение № 18	Буфетчик 3-й разряд	3.2	7
62.		Кастелянша 2-й разряд	3.2	7
63.	Наркологическое отделение №1	Буфетчик 3-й разряд	3.2	7
64.		Кастелянша 2-й разряд	3.2	7
65.	Общебольничный немедицинский персонал № 7	Парикмахер 3-й разряд	3.2	7
Филиал «Лысьвенский» ГБУЗ ПК «ККПБ»				
66.	Наркологическое отделение №2	Специалист по социальной работе	3.3	14
67.	Кабинет медико-психологической помощи № 5	Специалист по социальной работе	3.3	14
68.	Общепсихиатрические отделения: № 19,20,21	Кастелянша 2-й разряд	3.2	7
69.		Буфетчик 3-й разряд	3.2	7
70.	Отделение для принудительного лечения общего типа № 3	Кастелянша 2-й разряд	3.2	7
71.		Буфетчик 3-й разряд	3.2	7
72.		Специалист по социальной работе	3.3	14
73.	Наркологический дневной стационар № 2	Специалист по социальной работе	3.3	14
Филиал «Чайковский» ГБУЗ ПК «ККПБ»				
74.	Общепсихиатрические отделения: № 22, №23, №24	Буфетчик 3-й разряд	3.2	7
75.	Наркологическое отделение № 4	Буфетчик 3-й разряд	3.2	7
76.	Отделение для принудительного лечения общего типа № 4	Кастелянша 2-й разряд	3.2	7
77.		Специалист по социальной работе	3.2	7
78.		Буфетчик 3-й разряд	3.2	7
79.	Общебольничный немедицинский персонал № 9	Парикмахер 3-й разряд	3.2	7
80.		Специалист по социальной работе	3.3	14
Филиал «Чернушинский» ГБУЗ ПК «ККПБ»				
81.	Общепсихиатрическое отделение № 25	Буфетчик 3-й разряд	3.3	14
82.	Общебольничный немедицинский персонал №10	Водитель автомобиля 4-й разряд	3.2	7
83.		Специалист по социальной работе	3.3	14

**Порядок
осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости
молока или других равноценных пищевых продуктов**

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации.

Информация о средних розничных ценах на продукты питания ежемесячно размещается на официальном сайте территориального органа Росстата.

Компенсационная выплата работникам производится не реже одного раза в месяц на основании табеля учета рабочего времени.

Начисление компенсационной выплаты работнику производится исходя из нормы выдачи молока за смену, размера компенсационной выплаты, и количества отработанных смен.

**ПЕРМСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА
РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ**

Первичная профсоюзная организация
ГБУЗ ПК «Краевая клиническая психиатрическая больница»

Главному врачу ГБУЗ ПК «ККПБ»
О. А. Рогожниковой

Выписка из протокола № 3 заседания профсоюзного комитета
ППО ГБУЗ ПК «ККПБ» от 19.03.2024 года

**«О мотивированном мнении
по вопросу включения в
Коллективный договор ГБУЗ ПК «ККПБ»
на 2024-2027 годы Порядка осуществления
компенсационной выплаты, в размере,
эквивалентном стоимости молока или других
равноценных пищевых продуктов»**

Профсоюзный комитет ГБУЗ ПК «ККПБ» рассмотрел полномочным составом проект приложения 3 к Коллективному договору ГБУЗ ПК «ККПБ» на 2024-2027 годы «Порядок осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

На основании статей 371, 372 Трудового кодекса российской Федерации проверено соблюдение норм, предусмотренных ст. 222 Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022 г. N 291н "Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов" и иных нормативных правовых актов, регламентирующих настоящие правоотношения.

Утверждено следующее мотивированное мнение:

Проект приложения 3 к Коллективному договору ГБУЗ ПК «ККПБ» на 2024-2027 годы «Порядок осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов» подтверждает его в правомерности представленной редакции.

На основании изложенного полагаем возможным включить Порядок осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, в Коллективный договор ГБУЗ ПК «ККПБ» на 2024-2027 годы в представленной редакции.

Председатель
ППО ГБУЗ ПК «ККПБ»



Н. В. Попова

В Коллективном договоре государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Краевая клиническая психиатрическая больница» с 09.07.2024 г. по 08.07.2027 г. пронумеровано, прошито и скреплено печатями ГБУЗ ПК «ККПБ» и первичной профсоюзной организации ГБУЗ ПК «ККПБ» 25 (двадцать пять) листов.
Главный врач
ГБУЗ ПК «ККПБ»

Председатель первичной профсоюзной организации
ГБУЗ ПК «ККПБ»


О. А. Рогожникова


Н. В. Попова

« 25 » июля 2024 г.

