

Краснодарская краевая  
организация профсоюза  
работников здравоохранения  
Российской Федерации

Министерство здравоохранения  
Краснодарского края



Председатель

*[Signature]*  
Т.А. Петренко

«29» декабря 2017 г.



Министр

*[Signature]*  
Е.Ф. Филиппов

«29» декабря 2017 г.

## ИЗМЕНЕНИЯ К ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ

на 2017 – 2019 годы

Министерство труда и социального развития  
Краснодарского края

Уведомительная регистрация соглашения

Дата 11.01.2018 *Изменения к*  
№ 7 от 03.10.2016

*вед. конструктор С.В. Яковлева*  
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

## **Изменения в разделы «Оплата труда», «Рабочее время» и «Время отдыха» Соглашения**

*1. Раздел 3 «Оплата труда» изложить в следующей редакции:*

### **«3. Оплата труда**

3.1. Стороны в установленном порядке и в пределах своей компетенции:

3.1.1. Готовят предложения в администрацию Краснодарского края, Законодательное Собрание Краснодарского края о выделении бюджетных средств на обеспечение стабильного функционирования Организаций, в том числе на оплату труда.

3.1.2. Осуществляют контроль по установлению работникам Организаций заработной платы не ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3.2. Министерство здравоохранения Краснодарского края обязуется:

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

3.2.2. Предусматривать средства на выплату компенсационного характера за специфику работы педагогическим работникам колледжей в размере 15 процентов оклада (должностного оклада, ставки).

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

3.2.4. Предусматривать средства на выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетных званий, стаж непрерывной работы, выслугу лет в размерах, определенных:

- для работников учреждений здравоохранения – приложениями № 4 – № 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»;

- для работников образовательных учреждений – разделом 3 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218.

3.2.5. Для определения расходов на оплату труда учитывать выплаты стимулирующего характера:

а) в размере 200 процентов минимального должностного оклада по квалификационным уровням медицинским работникам ГБУЗ «Детская краевая клиническая больница» министерства здравоохранения Краснодарского края (за исключением структурного подразделения «Перинатальный центр»);

б) в размере 125 процентов минимального должностного оклада (оклада) по квалификационным уровням работникам фтизиатрической службы государственных и муниципальных учреждений здравоохранения;

в) в размере 100 процентов минимального должностного оклада (оклада) по квалификационным уровням:

- работникам ГБУЗ «Научно-исследовательский институт – Краевая клиническая больница № 1 имени профессора С.В. Очаповского» министерства здравоохранения Краснодарского края;

- медицинским работникам Перинатального центра ГБУЗ «Детская краевая клиническая больница» министерства здравоохранения Краснодарского края;

- прочему персоналу ГБУЗ «Детская краевая клиническая больница» министерства здравоохранения Краснодарского края;

- работникам ГБУЗ «Клинический онкологический диспансер № 1» министерства здравоохранения Краснодарского края;

- работникам ГБУЗ «Краевая клиническая больница № 2» министерства здравоохранения Краснодарского края;

- работникам стационара МБУЗ «Краснодарская городская клиническая больница скорой медицинской помощи»;

- врачам ГБУЗ «Краевой клинический госпиталь для ветеранов войн им. профессора В.К. Красовитова» министерства здравоохранения Краснодарского края;

- врачам станций переливания крови;

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

- работникам психиатрической службы государственных и муниципальных учреждений здравоохранения;

- медицинским работникам инфекционной службы государственных и муниципальных учреждений здравоохранения;

- медицинским работникам Центров здоровья.

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

3.2.7. Предоставлять Краснодарской краевой организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации по её запросам информацию о численности и составе работников, размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях заработной

платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

3.3. Стороны пришли к соглашению о том, что в целях материальной поддержки работников Организаций:

– в случае переноса срока аттестации работнику по уважительным причинам решением аттестационной комиссии, сохранять ему оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до установленного аттестационной комиссией срока аттестации;

– аттестация работников на получение квалификационной категории проводится на бесплатной основе.

3.4. Руководители Организаций обязуются:

3.4.1. Разрабатывать Положения об оплате труда работников Организации, в которых предусматривать фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников данной организации, сформированные по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не меньше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусматриваемых положениями об оплате труда работников, утверждаемыми постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края и администраций муниципальных образований.

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

3.4.3. При введении новых условий оплаты труда в соответствии с 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 учитываются:

- установленный работнику оклад (должностной оклад);

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

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

- доплата до минимального размера оплаты труда (статья 133 Трудового кодекса РФ).

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

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

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

- выплаты компенсационного характера за выполнение работником сверхурочной работы, работы в выходные или нерабочие праздничные дни, за осуществление дополнительных дежурств по стационару, за дежурства на дому;

- выплаты по родовым сертификатам;

- выплаты за качество, ранее производимые в рамках национального проекта «Здоровье» (участковая служба, скорая медицинская помощь, ФАП);

- выплаты по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи, за интенсивность и высокие результаты работы, персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работника, премиальные выплаты по итогам работы;

- выплаты за оказание платных медицинских услуг;

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

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

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

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

3.4.4. 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 исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год), за ставку заработной платы);

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

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

3.4.5. Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, применять повременную форму оплаты труда за фактически отработанные часы в календарном месяце.

Заработную плату начислять за фактически отработанное работником время в одинарном размере, исходя из часовой ставки.

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.

По окончании учетного периода (календарного месяца) на основании табеля учета рабочего времени определять часы переработки.

Оплачивать дополнительно в соответствии с действующим законодательством часы работы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период, на основании докладных записок руководителей структурных подразделений и приказа руководителя.

3.4.6. Устанавливать по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест, проведенной до 1 января 2014 года) выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размерах, предусмотренных:

- для медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, – приложением № 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 работников образовательных учреждений – разделом 4 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218;

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

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

Отсутствие 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, противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, так же определяются в соответствии 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, коллективным договором либо локальным нормативным актом по согласованию с представительным органом работников Организации.

Выплату компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить 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, 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, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, 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 изменений, внесенных федеральным законом 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».

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

3.4.8. 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:

- для работников учреждений здравоохранения в соответствии с пунктом 4.5. раздела 4 «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» 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» и



соответствующими нормативными правовыми актами муниципальных образований;

- для работников образовательных учреждений в размере не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада или должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры выплаты компенсационного характера за работу в ночное время устанавливать коллективным договором по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.4.9. Устанавливать выплату компенсационного характера за специфику работы педагогическим работникам колледжей в размере 15 процентов оклада (должностного оклада, ставки).

3.4.10. Устанавливать размер выплаты компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в коллективном договоре по согласованию с представительным органом работников не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

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

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.

3.4.11. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (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 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктом 3.4.10 Соглашения.

3.4.12. Устанавливать работникам Организаций выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетных званий, стаж непрерывной работы, выслугу лет в размерах и порядке, определенных:

- для работников учреждений здравоохранения – приложениями № 4 – 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», соответствующими нормативными правовыми актами муниципальных образований и локальными нормативными актами;
- для работников образовательных учреждений – разделом 3 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218;
- для работников других Организаций – коллективным договором и локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с представительным органом работников.

3.4.13. Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам Организаций, имеющим и ученую степень, и почетное звание по каждому основанию отдельно в соответствии с приложением № 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» и локальными нормативными актами.

Устанавливать указанные выплаты, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства.

3.4.14. 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 непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты;

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

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

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

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

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

3.4.15. Устанавливать работникам в целях поощрения за выполненную работу с учетом обеспечения учреждения 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 по согласованию с представительным органом работников для каждого работника по результатам его труда в соответствии с разработанными в Организации критериями оценки деятельности работников и методики определения размера выплат стимулирующего характера.

Устанавливать выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы ниже перечисленным работникам в размере:

а) до 200 процентов должностного оклада медицинским работникам ГБУЗ «Детская краевая клиническая больница» министерства здравоохранения Краснодарского края (за исключением структурного подразделения «Перинатальный центр»);

б) до 125 процентов оклада (должностного оклада) работникам фтизиатрической службы государственных и муниципальных учреждений здравоохранения;

в) до 100 процентов оклада (должностного оклада):

- работникам ГБУЗ «Научно-исследовательский институт – Краевая клиническая больница № 1 имени профессора С.В. Очаповского» министерства здравоохранения Краснодарского края;

- медицинским работникам Перинатального центра ГБУЗ «Детская краевая клиническая больница» министерства здравоохранения Краснодарского края;

- прочему персоналу ГБУЗ «Детская краевая клиническая больница» министерства здравоохранения Краснодарского края;

- работникам ГБУЗ «Клинический онкологический диспансер № 1» министерства здравоохранения Краснодарского края;

- работникам ГБУЗ «Краевая клиническая больница № 2» министерства здравоохранения Краснодарского края;

- работникам стационара МБУЗ «Краснодарская городская клиническая больница скорой медицинской помощи»;

- врачам ГБУЗ «Краевой клинический госпиталь для ветеранов войн им. профессора В.К. Красовитова» министерства здравоохранения Краснодарского края;

- врачам станций переливания крови;

г) до 50 процентов оклада (должностного оклада):

- работникам психиатрической службы государственных и муниципальных учреждений здравоохранения;

- медицинским работникам инфекционной службы государственных и муниципальных учреждений здравоохранения;

- медицинским работникам Центров здоровья.

3.4.16. 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 результате деятельности Организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

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

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

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

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

Размер премии определять коллективным договором с учетом иерархии наград по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

3.4.19. 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.

3.4.20. 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).

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

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

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от 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 в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

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

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

3.5. С учетом сложившейся практики руководители Организаций по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда могут устанавливать водителям автомобиля выплату стимулирующего характера за классность:

- водителям I класса в размере 25 процентов оклада (ставки),
- водителям II класса в размере 10 процентов оклада (ставки).

Необходимым условием установления выплаты за классность является наличие в организации Положения о присвоении классности водителям автомобиля.

3.6. Стороны обязуются осуществлять контроль за своевременностью и полнотой выплаты заработной платы работникам Организаций.».

*2. В разделе 4 «Рабочее время» пункт 4.1.2 изложить в следующей редакции:*

«4.1.2. Устанавливают для педагогических работников Организаций, осуществляющих на основании лицензии образовательную деятельность, в

том числе в качестве дополнительного вида деятельности, сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Конкретную продолжительность рабочего времени в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников определяют в соответствии с нормативным правовым актом федерального органа исполнительной власти, уполномоченного Правительством Российской Федерации (на момент заключения Соглашения приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяют в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

*3. В разделе 5 «Время отдыха» пункты 5.1.3 и 5.1.8 изложить в следующей редакции:*

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

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

Педагогическим работникам Организаций, осуществляющих на основании лицензии образовательную деятельность, в том числе в качестве дополнительного вида деятельности, предоставляют ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (на момент заключения Соглашения постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

«5.1.8. Для предоставления отпуска, указанного в подпункте 5.1.7. Соглашения, стаж работы считается непрерывным при поступлении работника на работу в учреждение здравоохранения:

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

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

- независимо от продолжительности перерыва в работе гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения; женам (мужьям) военнослужащих, уволившимся с работы по собственному желанию из учреждений здравоохранения в связи с переводом мужа (жены) – военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы или из органов внутренних дел; работникам, которые уволились в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящиеся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет при поступлении на работу в учреждение здравоохранения до достижения ребенком указанного возраста и предъявлении свидетельства о рождении ребенка, документа подтверждающего инвалидность (для ребенка-инвалида).

В стаж непрерывной работы для предоставления отпуска взаимно засчитывается работа в Организациях (структурных подразделениях) и в должностях, указанных в подпункте 5.1.7. Соглашения.».

*4. Изменения в Отраслевое соглашение на 2017 – 2019 годы, предусмотренные пунктами 1 – 3, вступают в силу с 1 января 2018 года.*