СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДЕНО:

Председатель профсоюзной Главный врач

организации ГБУЗ ЯО Борисоглебской ЦРБ ГБУЗ ЯО Борисоглебской ЦРБ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Руденко В.П. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Насыров Р.У.

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024г. « \_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024 г.

М.П. М.П.

**Коллективный договор Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ярославской области Борисоглебской центральной районной больницы на 2024 – 2027 г.г.**

ПРИНЯТ на общем собрании трудового коллектива Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_ г.

п.Борисоглебский 2024 г

Содержание коллективного договора

|  |  |
| --- | --- |
| Содержание разделов | Стр. |
| Раздел 1 Общие положения | 3-4 |
| Раздел 2 Права и обязанности сторон | 4-6 |
| Раздел 3 Трудовые отношения. Гарантии занятости. | 6-8 |
| Раздел 4 Управление персоналом и повышение квалификации | 8 |
| Раздел 5. Рабочее время | 9-10 |
| Раздел 6 Время отдыха | 10-13 |
| Раздел 7 Оплата труда | 13-15 |
| Раздел 8 Охрана труда | 15-16 |
| Раздел 9 Обеспечение социальных гарантий работников | 16-17 |
| Раздел 10 Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров | 17 |
| Раздел 11 Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации | 17-18 |
| Раздел 12 Заключительные положения | 18 |
| Приложение №1Правила внутреннего трудового распорядка ГБУЗ ЯО Борисоглебской ЦРБ |  |
| Приложение №2 Перечень нормативов бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУЗ ЯО Борисоглебской ЦРБ |  |
| Приложение №3Перечень профессий и должностей |  |
| Приложение №4Соглашение по охране труда |  |

1. **Общие положения**
   1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения и соблюдения трудовых и социальных гарантий работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ярославской области Борисоглебской ЦРБ (далее сокращенно ГБУЗ ЯО Борисоглебская ЦРБ); создания благоприятных условий деятельности Учреждения, направленных на обеспечение стабильности и эффективности его работы; на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего договора.
   2. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения и связанные с ними взаимные обязательства между работниками и работодателем - Государственным бюджетным учреждением здравоохранения Ярославской области Борисоглебской ЦРБ, на основе согласования взаимных интересов сторон и заключается, с одной стороны работниками, в лице председателя профсоюзной организации – Руденко Валерия Петровича, с другой стороны, работодателем, в лице главного врача –Насырова Романа Ураловича.
   3. Цели коллективного договора:

* Совершенствование системы социально-трудовых отношений, способствующих стабильной работе учреждения;
* Закрепление трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
* Реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.
  1. Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда и охране труда, оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, социальные гарантии и льготы, предоставляемые работникам учреждения. Кроме того, коллективный договор включает в себя основные положения Трудового кодекса РФ, имеющее значение для работников и содержание которых прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.
  2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников: лиц, заключивших трудовой договор с Государственным бюджетным учреждением здравоохранения Ярославской области Борисоглебской центральной районной больницей.
  3. Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственного представительного органа работников при решении всех социально – трудовых и производственно – экономических вопросов в учреждении.
  4. Стороны признают основные принципы социального партнерства при заключении коллективного договора.
  5. Заключив коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг друга и обязуются их соблюдать и выполнять. Стороны несут ответственность за выполнение обязательств, предусмотренным коллективным договором, в соответствии со ст. 54, ст. 55 ТК РФ.
  6. В течение 7 дней с даты подписания сторонами, Работодатель направляет Коллективный договор, со всеми приложениями на уведомительную регистрацию в Управление труда и социальной поддержке населения администрации Борисоглебского района Ярославской области.
  7. Работодатель обязуется опубликовать настоящий коллективный договор в течение одного месяца с даты уведомительной регистрации на официальном сайте ГБУЗ ЯО Борисоглебской ЦРБ *борисоглебцрб.рф* в информационно- телекоммуникационной сети «Интернет».
  8. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля стороны коллективного договора ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения коллективного договора. Ни одна из сторон коллективного договора в одностороннем порядке не может в течение срока его действия прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1. **Права и обязанности сторон**

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими средствами, оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми ими для выполнения должностных обязанностей.

2.1.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.1.3. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, а при необходимости обучение в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования.

2.1.4. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

2.1.5. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.1.6. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, соглашениями.

2.1.7. Сотрудничать с профсоюзным комитетом, разрешать трудовые споры посредством переговоров.

2.1.8. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.1.9. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.1.10. Выплачивать работникам причитающуюся заработную плату в полном размере и в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

2.1.11. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

2.2.1.Способствовать устойчивой деятельности Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ярославской области Борисоглебской центральной районной больницы.

2.2.2. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.2.3**.** Представлять работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем.

2.2.4. Добиваться от работодателя приостановки или отмены решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям, локальным нормативным актам, принятым без необходимого согласования с профсоюзным комитетом.

2.2.5. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

2.2.6. Способствовать ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений.

2.2.7. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя; осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства. Вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

2.2.8. Осуществлять контроль за правильным, своевременным и полным предоставлением работникам отпусков, выплаты заработной платы.

2.2.9. Осуществлять контроль за соблюдением правил охраны труда.

2.2.10. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

2.2.11. Участвовать в работе учреждения по аттестации медицинских работников и специальной оценке условий труда. Председатель профкома, либо иной представитель первичной профсоюзной организации входят в состав экономического совета, участвуют в разработке положений об оплате труда и премировании работников организации.

2.2.12. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза.

2.2.14. Проводить культурно - массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.3. Работники обязуются**:**

2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору), трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.3.3. Бережно относиться к имуществу работодателя.

2.3.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.3.5. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба ГБУЗ ЯО Борисоглебской ЦРБ, его имуществу.

2.3.6. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в учреждении и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.3.7. Соблюдать принятую ГБУЗ ЯО Борисоглебской ЦРБ антикоррупционную политику.

2.3.8. Соблюдать профессиональный кодекс этики врача и этический кодекс медицинской сестры, кодекс этики и служебного поведения работников ГБУЗ ЯО Борисоглебской ЦРБ. Проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и при отношениях с посетителями и больными. Нарушение требований кодекса профессиональной этики (врача, медицинской сестры) относится к нарушению должностных обязанностей.

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.4.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.4.3.Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5. Профсоюзный комитет имеет право:

2.5.1. Получать информацию работодателя по вопросам:

- реорганизации и ликвидации учреждения

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами

2.5.2. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.5.3. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.6. Работники имеют право на:

2.6.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.6.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.6.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным требованиям охраны труда.

2.6.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

2.6.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.6.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.6.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.6.8. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.7.9. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

2.7.10. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.7.11. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.7.12. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

1. **Трудовые отношения. Гарантии занятости.**
   1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.
   2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Региональными отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором.
   3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
   4. Прекращение трудового договора производится в порядке, установленном трудовым законодательством (глава 13 ТК РФ) и п. 9.3, 9.5. 9.6 IX раздела Регионального отраслевого соглашения между департаментом здравоохранения и фармации ЯО и областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на 2021-2024 годы (далее Региональное отраслевое соглашение).
   5. Работодатель обязуется:
      1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора.
      2. На основании заключенного трудового договора оформлять прием на работу приказом по учреждению и объявлять его работнику под роспись.
      3. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.
      4. Заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.
      5. Должность главного врача и должности заместителей главного врача, замещаются Работниками в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от срока действия трудовых договоров. Работники, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации, при несогласии с переводом на иные должности, трудовой договор с Работником прекращается в связи с достижением им предельного возраста для замещения соответствующей должности.
      6. Приостановить действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем на весь период прохождения работником военной службы, если работника призвали на военную службу по мобилизации или он заключил контракт на службу в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо ушёл служить добровольцем.
      7. Издать на основании заявления работника приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению прикладывается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы, которое предоставляет федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.
      8. Выплатить, не позднее дня приостановления действия трудового договора, работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объёме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора. В период приостановления действия трудового договора (по основанию, указанному в п.3.5.6.) за работником сохраняют рабочее место и должность. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. О выходе работник должен уведомить работодателя не позднее, чем за три дня до планируемой даты выхода.
      9. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.
      10. Изменять условия трудового договора (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, ее реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в трудовым законодательством.
      11. Не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения рабочих мест Работников учреждения, нарушения при этом правовых гарантий Работников. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобожденных в результате реорганизации, ликвидации учреждения, ухудшения финансового положения учреждения.
      12. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата учреждения, должны согласовываться с профсоюзным комитетом.
      13. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - соответственно не менее чем за три месяца.
      14. Представлять в профсоюзный комитет не позднее чем за два месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
      15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с учетом мнения профсоюзного комитета.
      16. Выплачивать работнику при увольнении в связи с сокращением штата выходное пособие в размере, установленном ст. 178 ТК РФ.
      17. Предоставлять лицам, уволенным с работы по сокращению штатов, преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие появляющихся вновь вакансий.
      18. В целях реализации прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, Работодатель предпринимает следующие меры:

-предупреждает Работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за 2 (два) месяца;

-регулярно в этот период предоставляет Работнику список вакантных должностей для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях;

-приостанавливает прием на работу на должности, на которые могут быть приняты сокращаемые Работники, до тех пор, пока не будут трудоустроены сокращаемые Работники;

-в первую очередь расторгает трудовые договоры с временными Работниками, совместителями, работающими на аналогичных должностях;

-предоставляет по письменному заявлению Работника в этот период не более 2 (двух) часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением средней зарплаты;

-проводит другие мероприятия с целью предотвращения или уменьшения массового высвобождения Работников.

* + 1. Заключать с работниками ученические договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении работников на переподготовку.
  1. Стороны договорились:

3.6.1.Критериями массового высвобождения считать показатели численности увольняемых работников за определенный период времени:

а) высвобождение Работников при полной ликвидации учреждения;

б) сокращение численности или штата работников организации в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней.

3.6.2.Помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- работники предпенсионного возраста (за 3 года до дня наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- работники проработавшие в учреждении свыше 20 лет;

- одинокие родители, имеющие детей до 18-летнего возраста;

- два и более работников из одной семьи;

- члены профсоюза.

3.6.3. Увольнение работников – членов профсоюза по инициативе работодателя производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

1. **Управление персоналом и повышение квалификации**
   1. Стороны пришли к соглашению в том, что:
      1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
      2. Работодатель с учетом мнения профсоюза определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
   2. Работодатель обязуется:
      1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

4.2.2. Способствовать непрерывному медицинскому образованию медицинских работников учреждения, повышать квалификацию работников не реже, чем установлено действующими нормативно-правовыми актами.

4.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на повышении квалификации в другую местность, оплатить командировочные расходы в порядке и в размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (Постановление Правительства Ярославской области № 346-п от 25.04.2012 г.).

Работнику при направлении его в командировку выдается:1) денежный аванс на оплату расходов на проезд и 2) на найм жилого помещения и 3) на дополнительные расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные), возмещаются работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, в размере 300 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке.

В случае командирования работника в Москву и Санкт-Петербург суточные выплачиваются в размере 400 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке.

По возвращению из служебной командировки работник в течение 3 рабочих дней обязан предоставить Работодателю авансовый отчёт о произведённых расходах с приложением подтверждающих документов.

4.2.5.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренным трудовым законодательством.

4.2.6.Обеспечить специалистам учреждения своевременную аттестацию на присвоение квалификационной категории.

1. **Рабочее время.**
   1. Стороны договорились:
      1. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании действующего трудового законодательства, Трудового кодекса Российской Федерации, вышеуказанного регионального отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора.
      2. Конкретная продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ ЯО Борисоглебской ЦРБ (Приложение № 1 к коллективному договору). По согласованию между работником и Работодателем в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему устанавливается режим рабочего времени (продолжительность рабочей недели), отличный от общих правил внутреннего трудового распорядка ГБУЗ ЯО Борисоглебской ЦРБ.
      3. Нормальная продолжительность рабочего время не может превышать 40 (сорока) часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).
      4. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени на более 39 (Тридцать девять) часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

5.1.5. Режим рабочего времени для различных категорий работников устанавливается отдельными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения в сфере здравоохранения, правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ ЯО Борисоглебской ЦРБ:

* 6 часов (30 часов в неделю)-рентгенологический кабинета, в соответствии с Постановлением Правительства РФ №101 от 14.02.2003г. «О продолжительности рабочего времени медицинских в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности».
* 6,6(33 часа в неделю) – врач – стоматолог, зубные врачи, а так же врачи, занятые проведением исключительно амбулаторным приёмом больных, в соответствии с Постановлением Правительства РФ №101 от 14.02.2003г. «О продолжительности рабочего времени медицинских в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности».
* 7,2 часа (36 часов в неделю) для женщин, в соответствии со ст.423 ТК РФ и Постановлением ВС РСФСР от 01.11.1990 года №298/3-1.
* 7,8 часа (39 часов в неделю) для мужчин (врачей и среднего медицинского персонала ГБУЗ ЯО Борисоглебской ЦРБ в соответствии со ст.350 ТК РФ).

5.1.6. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.1.7.По соглашению сторон работнику, как при приеме на работу, так и впоследствии, могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Неполное рабочее время в обязательном порядке предоставляется для лиц указанных в ст. 93 ТК РФ:

- по просьбе беременной женщины

- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя) имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет)

- по просьбе лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.8. Привлекать работника к сверхурочной работе с его письменного согласия в соответствии со ст. 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 (Четыре) часов в течение двух дней подряд и 120 (Сто двадцать) часов в год.

5.1.9. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещается. Привлечение Работодателем работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ярославской области Борисоглебской центральной районной больницы и ее структурных подразделений.

5.1.10. Привлечение работника в выходные и праздничные нерабочие дни без их согласия допускается в следующих случаях:

* для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
* для предотвращения несчастных случаев, уничтожение и порчи имущества Работодателя, муниципального имущества;
* для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.2.Ненормированный рабочий день устанавливается работникам с особым режимом работы в соответствии с Перечнем должностей. (Приложение № 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка).

5.3.При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиком сменности, составленным с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.4.Работникам учреждения устанавливается суммированный помесячный учет рабочего времени.

5.5.Разделение рабочего дня на части вследствие особого характера труда производится на основании приказа по учреждению, принятого по согласованию с профсоюзным комитетом.

1. **Время отдыха**
   1. Работодатель обязуется:
      1. Предоставлять работникам учреждения перерыв для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего распорядка (Приложение №1), продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается. Перерыв для отдыха и питания может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов. Время предоставления перерыва: с 12-00 до 12-30 (кроме работников, работающих по графику сменности).
      2. Обеспечить работникам возможность отдыха и прием пищи в рабочее время на тех местах, где по условиям работы невозможно предоставление перерыва для отдыха и приёма пищи в рабочее время, в специально отведённых местах.
      3. Предоставлять работникам учреждения еженедельный непрерывных отдых продолжительностью не менее 42 (Сорок два) часов, а при работе по сменному графику – не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующую смену.
      4. В структурных подразделениях, где приостановка работы в общий выходной день не возможна, предоставлять работникам выходные дни поочередно согласно графику сменности.
      5. Предоставлять работникам учреждения:

6.1.5.1.Ежегодный очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (Двадцать восемь) календарных дней.

6.1.5.2. Помимо отпуска продолжительностью 28 календарных дней имеются категории работников, у которых основной отпуск значительно больше. Такие отпуска называют удлиненные. Работодатель предоставляет удлиненные основные отпуска следующей категории работникам:

- работникам моложе 18 лет – продолжительностью 31 календарный день за год;

-работающим инвалидам независимо от группы инвалидности - продолжительностью не менее 30 календарных дней за год.

6.1.5.2.Дополнительный оплачиваемый отпуск:

- не менее 7 дней, предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст. 117 ТК РФ) (Приложение № 2 к Правилам внутреннего трудового распорядка ГБУЗ ЯО Борисоглебской ЦРБ). С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную ч. 2 ст. 117 ТК РФ, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией (ч. 4 ст. 117 ТК РФ). При исчислении конкретной продолжительности дополнительного дополнительных отпусков в стаж работы с вредными условиями труда включается только отработанное в соответствующих условиях время. В стаж, дающий право на ежегодный дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда, включается рабочее время, в течение которого сотрудник фактически выполнял трудовые обязанности на рабочем месте с вредными условиями.

- не менее 3 и не более 12 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с Приложением № 2 к Правилам внутреннего трудового распорядка ГБУЗ ЯО Борисоглебской ЦРБ;

- работникам за особый характер работы (за непрерывную работу в определённых должностях) (Приложение № 2 к Правилам внутреннего трудового распорядка ГБУЗ ЯО Борисоглебской ЦРБ): врачам участковых больниц и амбулаторий, участковым врачам терапевтам и педиатрам - за непрерывный стаж работы (не менее 3-х лет) – продолжительностью 3 календарных дня; - среднему медицинскому персоналу отделения скорой и неотложной медицинской помощи: фельдшерам, медицинской сестре (фельдшеру) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи, старшему фельдшеру скорой медицинской помощи – продолжительностью 3 календарных дня; - фельдшерам Врачебной Амбулатории, врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) за непрерывный стаж работы (не менее 3-х лет) – продолжительностью 3 календарных дня. (Постановление Правительства РФ от 20.12.2021 года № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников»)- водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи-3 календарных дня (Постановление Совета Министров РСФСР от 23.02.1991г. №116 в редакции Постановление Правительства РФ от 20.12.2021 года № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников»);

6.1.5.3. Предоставить отпуска без сохранения заработной платы (по личному заявлению) лицам (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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 5 календарных дней;

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – продолжительность определяется соглашением между сторонами.

6.1.5.4. Предоставлять дополнительные выходные дни и оплачиваемые отпуска:

* одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ);
* женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять по их желанию один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ);
* женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников, идущих в первый класс предоставлять по их заявлению один день с сохранением заработной платы - 1 сентября в День знаний;
  + 1. График ежегодных очередных отпусков утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.
    2. Отдельные категории работников, в соответствии с действующим законодательством (например, один из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет; работники в возрасте до 18 лет, лица, награжденные знаком «Почетный донор России» и т.д.) имеют право использовать отпуск в удобное для них время. Их пожелания учитываются при составлении графика отпусков.
    3. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

В указанных случаях отпуск продляется на соответствующее количество календарных дней или переносится на любое удобное для работника время по согласованию сторон, производится перерасчет отпускных.

* + 1. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ярославской области Борисоглебской районной больницы, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.
    2. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
    3. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:
* время фактической работы;
* время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, праздничные нерабочие дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
* время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и в последующем восстановлении на прежней работе;
* период отстранения от работы работника, не прошедшие обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

6.1.12. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

* время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
* время отпусков по уходу за ребенком до достижения, им установленного законом возраста;
* время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

1. **Оплата труда**
   1. Минимальный размер оплаты труда, базовая тарифная ставка, базовый оклад в учреждении устанавливаются в соответствии с действующими правовыми нормативными актами РФ, Президента РФ, Правительства РФ, Правительства Ярославской области.
   2. Если Работник трудиться в режиме не полного рабочего времени (например, на условиях работы по совместительству, или на 0,5 ставки), оплата труда должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, исчисляемого пропорционально отработанному времени.
   3. Работникам, чей размер заработной платы не достигает минимального размера оплаты труда в соответствии с федеральным законодательством, производиться доплата до минимального размера оплаты труда из средств фонда оплаты труда Учреждения и за счет средств межбюджетных трансфертов.
   4. Минимальный размер оплаты труда учитывается при расчете заработной платы, отпускных, командировочных и других выплат, которые начисляются из среднего заработка.
   5. Система оплаты труда Работников Учреждения формируется с учетом единого тарифно–квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Регионального отраслевого соглашения на 2021-2024 года, Постановлением Правительства Ярославской области № 765-п от 12.10.2017 г. «Об оплате труда работников государственных медицинский и образовательных организаций, функционально подчиненный департаменту здравоохранения и фармации Ярославской области», локальными актами.
   6. Плановый фонд оплаты труда Работников формируется на календарный год за счет следующих источников финансового обеспечения:

–Субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и субсидии на иные цели;

–Средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

– Средств, предусмотренных на финансирование Программы обязательного медицинского страхования.

* 1. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения профкома (ст.162 ТК РФ). О введении новых форм труда работники извещаются не позднее, чем за 2 (два) месяца.
  2. Председатель профкома либо иной представитель первичной профсоюзной организации: − входят в состав Экономического совета ГБУЗ ЯО Борисоглебской ЦРБ; − участвуют в разработке положений об оплате труда, о премировании работников ГБУЗ ЯО Борисоглебской ЦРБ.
  3. Об изменениях системы и размеров оплаты труда работники уведомляются не позднее, чем за 2 (два) месяца.
  4. Работодатель обязуется:

7.10.1. Создать постоянно действующий орган по материальному стимулированию– Экономический совет ГБУЗ ЯО Борисоглебской ЦРБ для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Учреждения, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

7.10.2. Устанавливать систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную и в других случаях в соответствии с постановлением Правительства Ярославской области № 765-п от 12.10.2017 г. «Об оплате труда работников государственных медицинский и образовательных организаций, функционально подчиненный департаменту здравоохранения и фармации Ярославской области», Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ярославской области Борисоглебской центральной районной больницы, утвержденным приказом по учреждению, решениями коллегиального органа (Экономического совета ГБУЗ ЯО Борисоглебской ЦРБ).

7.10.3.Выплачивать заработную плату 2 (Два) раза в месяц. За 1 половину месяца до 10 числа, окончательный расчет до 25 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплату заработной платы, как правило, производить накануне этого дня.

7.10.4.В случае задолженности по оплате труда выплатить заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

7.10.5. Производить работникам выплаты компенсационного характера за работу в ночное время (с 22 вечера до 6 часов утра) в размере 40% и 70% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время в соответствии с Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ярославской области Борисоглебской центральной районной больницы.

7.10.6.Оплачивать работникам сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Сверхурочную работу в ночное время в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.10.7.Конкретный размер оплаты работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время, время, отработанное сверхурочно), исчислять в повышенном размере из оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат согласно положениям действующих нормативных правовых актов (ст. 152-154 ТК РФ, Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П).

7.10.8.Производить работникам выплаты компенсационного характера за работу с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда в соответствии с Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ярославской области Борисоглебской центральной районной больницы.

7.10.9.Премировать работников по итогам работы в соответствии с Положением о премировании и при наличии средств.

7.10.10.Производить работникам выплаты стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения и должностях в соответствии с перечнем (Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ярославской области Борисоглебской центральной районной больницы).

7.10.11.Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала.

7.10.12.Не допускать выплату заработной платы в не денежной форме.

* 1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.
  2. Доплаты, надбавки и другие выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенных на эти цели средств.
  3. Работникам производятся выплаты стимулирующего характера за проведении диспансеризации взрослого населения и вакцинацию.
  4. Оплата за оказание платных услуг распределяется согласно Положению о распределении внебюджетных средств на оплату труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ярославской области Борисоглебской центральной районной больницы за оказанные платные услуги.
  5. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1. **Условия и охрана труда**
   1. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социальноэкономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие мероприятия.
   2. Стороны договорились:
      1. Работник имеет право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности.
      2. За работником на время, необходимое для устранения нарушений, сохраняется место работы (должность) и средний заработок.
      3. Создать комиссию по охране труда на паритетной основе путем издания отдельного приказа по учреждению.
   3. Работодатель обязуется:

8.2.1.Обеспечить безопасность работников учреждения при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования применяемых в лечении и диагностике инструментов, сырья, материалов.

8.2.2.Обеспечить работников в соответствии с установленными нормами:

- сертифицированной спец. одеждой, спец обувью, санитарно - гигиенической одеждой и обувью моющими, смывающими, обезвреживающими средствами в соответствии с X разделом ТК РФ, согласно Приложению №2.(Перечень нормативов бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУЗ ЯО Борисоглебской ЦРБ.)

- молоком и другими равноценными пищевыми продуктами согласно Перечню (Приложение № 3 к коллективному договору). (Приказ Минтруда РФ от 12.05.2022 № 291-н "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](https://docs.cntd.ru/document/350505356#6560IO), [норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов](https://docs.cntd.ru/document/350505356#65C0IR), [порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов](https://docs.cntd.ru/document/350505356#7DQ0KD)»). По письменному заявлению работника выдача молока по установленной норме может быть заменена компенсационной выплатой. Размер выплаты составляет эквивалент стоимости молока 2,5 % жирности или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле на территории муниципального района, выплата производится не реже одного раза в месяц.

- ремонт, сушку специальной одежды и обуви, а также ее обезвреживание (ст. 221 ТК РФ)

8.2.3.Обеспечить проведение обязательных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности), внеочередных медицинских осмотров работников с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка.

8.2.4. Проводить обучения безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

8.2.5.Проводить учет и расследование несчастных случаев и профессиональный заболеваний в учреждении.

8.2.6.Выполнять Соглашение по охране труда (Приложение №4 к коллективному договору).

**9.** **Обеспечение социальных гарантий работников**

9.1Стороны договорились:

9.1.1.Направлять совместные усилия на повышение уровня социального положения работников учреждения, расширение социальных гарантий и льгот.

9.1.2.Создавать условия для удовлетворения духовных потребностей работников, развитие массовых культурно – воспитательных и спортивно – оздоровительных мероприятий.

9.2.Работодатель обязуется:

9.2.1.Способствовать развитию отдыха и оздоровления работников и членов их семей.

9.2.2.Работникам учреждения, согласно перечню утвержденного постановлением Правительства Ярославской области № 738-п от 29.12.2008 года «Об утверждении перечня должностей работников государственных организаций, работающих и проживающих в сельской местности», работающим и проживающих в сельской местности, предоставляется компенсация расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг (ст. 72 Социального кодекса Ярославской области от 19.12.2008 года; Постановление правительства Ярославской области № 738-п от 29.12.2008 года).

9.2.3.Оказывать материальную помощь работникам учреждения при наличии средств:

* в связи с дорогостоящим обследованием и лечением, операцией (за счет средств предпринимательской деятельности);
* работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию (пожар, наводнение и т.д.) (за счет средств предпринимательской деятельности);
* по случаю смерти супруга, родителя, ребенка в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей (за счет средств предпринимательской деятельности);
* при вступлении в брак - в размере 10000 рублей (за счет средств предпринимательской деятельности);
* при рождении ребёнка - в размере 10000 рублей (за счет средств предпринимательской деятельности).

9.2.4.Поощрять работников учреждения при наличии средств:

- добросовестно исполняющих трудовые обязанности – объявлением благодарности, почетной грамотой, награждением ценным подарком, выдачей премии, представлением к ведомственным знакам отличия и правительственным наградам;

- в связи с юбилейной датой 50 лет работников, не менее 10 лет проработавших в здравоохранении Борисоглебского района, разовой денежной выплатой в размере должностного оклада (за счет средств предпринимательской деятельности);

- при выходе на пенсию по старости работников, не менее 10 лет проработавших в здравоохранении Борисоглебского района, разовой денежной выплатой в размере должностного оклада (за счет средств предпринимательской деятельности);

- работников, непрерывно проработавших в учреждениях здравоохранения района -25 лет и 40 лет разовой денежной выплатой в размере должностного оклада (за счет средств предпринимательской деятельности).

9.2.5. Предоставлять в Учреждении первоочередную диагностическую и лечебную медицинскую помощь сотрудникам ГБУЗ ЯО Борисоглебская центральная районная больница, поощрять работников, являющимися победителями и участниками конкурсов.

**10. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров**

10.1. Под коллективными трудовыми спорами понимаются нерегулируемые разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату); заключение, изменение и выполнение коллективного договора.

10.2. Стороны договорились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет будут рассматривать в строгом соответствии с ТК РФ.

**11. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации**

11.1. Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.

11.2.Работодатель признает,что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

11.2.1. Защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

11.2.2. Содействия их занятости.

11.2.3. Ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

11.2.4. Соблюдения трудового законодательства.

11.2.5. Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.3. Работодатель,должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности*.*

11.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

11.4.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4.2. Не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав*.*

11.4.3. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещение для работы самого органа, для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются учреждением.

11.4.4. Перечислять ежемесячно, в день выплаты заработной платы, на расчетный счет Ярославской областной организации профессионального союза работников здравоохранения профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы членов профсоюза.

11.4.5. Освобождать председателя первичной профсоюзной организации для участия в работе конференций, пленумов, собраний, созываемых профсоюзом, с сохранением среднего заработка.

1. **Заключительные положения**
   1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (Три) года.
   2. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.
   3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
   4. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом, постоянно действующей комиссией по заключению коллективного договора.
   5. Изменения и дополнения к коллективному договору доводятся до сведения работников учреждения с объяснением причин их внесения.
   6. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.
   7. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.
   8. Работодатель обязуется в течение 7 (Семь) дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию (ст. 50 ТК РФ), а также обязуется в течение 10 (Десять) дней после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников организации, в том числе путем размещения на официальном сайте ГБУЗ ЯО Борисоглебской ЦРБ, а также знакомить с ним вновь поступающих работников.
2. **Подписи сторон**

|  |  |
| --- | --- |
| **Главный врач**  **Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ярославской области Борисоглебская центральная районная больница** | **Председатель профсоюзного комитета**  **Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ярославской области**  **Борисоглебская центральная районная больница** |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Р.У.Насыров  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024 года | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.П.Руденко  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024 года |