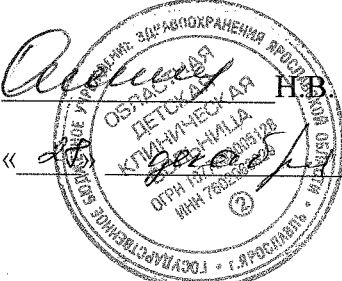


От работодателя:

Главный врач ГБУЗ ЯО «Областная детская
клиническая больница»

 Н.В. Олендарь
«28» 2023 г.

От работников:

Член Представительного органа -
сопредседатель Комиссии по ведению
коллективных переговоров, подготовке
проекта, заключению, внесению изменений и
контролю выполнения коллективного
договора ГБУЗ ЯО «Областная детская
клиническая больница» на 2024-2026 г.г.

 О.Г. Гусева
«28» декабря 2023 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ОБЛАСТНАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА»**

Срок действия:
01.01.2024-31.12.2026

04 07 2973/10
черновик 24

г. Ярославль

Содержание Коллективного договора

1. Общие положения.
 - 1.1. Стороны Коллективного договора.
 - 1.2. Предмет договора.
 - 1.3. Действие Коллективного договора.
 - 1.4. Общие обязательства сторон.
2. Трудовые отношения и трудовой договор.
3. Рабочее время.
4. Время отдыха.
5. Оплата труда.
6. Охрана труда и здоровья.
7. Гарантии занятости. Повышение квалификации.
8. Обеспечение нормальных условий деятельности первичной профсоюзной организации Учреждения.
9. Обеспечение социальных гарантий работников.
10. Разрешение коллективных трудовых споров.
11. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.
12. Контроль за выполнением Коллективного договора.
13. Подписи сторон.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ярославской области «Областная детская клиническая больница» (далее – Учреждение), направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, регионального отраслевого соглашения и настоящего договора.

Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральными законами от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон «О занятости населения в Российской Федерации»), Региональным отраслевым соглашением между департаментом здравоохранения и фармации Ярославской области и Ярославской областной организацией профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ярославской области.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении, и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Во исполнение настоящего Коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты нацелены на улучшение и конкретизацию положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

Правила внутреннего трудового распорядка являются самостоятельным локальным нормативным актом учреждения.

1.1.Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего договора являются государственное бюджетное учреждение здравоохранения Ярославской области «Областная детская клиническая больница» в лице главного врача Олендарь Натальи Владимировны, именуемого в дальнейшем - работодатель, и работники государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ярославской области «Областная детская клиническая больница» в лице члена Представительного органа - сопредседателя Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению, внесению изменений и контролю выполнения коллективного договора ГБУЗ ЯО «Областная детская клиническая больница» на 2024-2026 г.г., действующего на основании протокола общего собрания (конференции) представителей работников № 1 от 08.12.2023.

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, охране труда, обеспечении занятости, обучения, условий высвобождения работников, социальном обеспечении работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льгот и гарантий.

1.3. Действие коллективного договора.

1.3.1. Коллективный договор принят на заседании постоянной двусторонней Комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению, внесению изменений и контролю выполнения Коллективного договора ГБУЗ ЯО «Областная детская клиническая больница» на 2024-2026 годы.

1.3.2. Настоящий договор заключается на срок три года и вступает в силу с **01.01.2024**. Стороны имеют право продлевать действие настоящего договора на срок не более трех лет.

1.3.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.3.4. Текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 рабочих дней после его подписания путем размещения на сайте учреждения. Стороны обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

1.3.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа, реорганизации Учреждения в форме преобразования.

1.3.6. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.3.7. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.3.8. 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.

1.3.9. Настоящий Коллективный договор подписан в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

1.4. Общие обязательства сторон.

1.4.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работников *работодатель обязуется*:

- принимать меры к обеспечению стабильного финансового положения Учреждения;
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников по занимаемой ими должности;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством.

1.4.2. Стороны признают Представительный орган представителем работников Учреждения в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.4.3. При принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с Представительным органом работников, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством - профкомом и обеспечивает необходимой информацией и нормативной документацией.

1.4.4. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения в рамках настоящего договора Представительный орган обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины в учреждении, занятости, охране труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда.

1.4.5. Работодатель и работники Учреждения, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим Коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

1.4.6. В течение срока действия настоящего договора в него, по взаимной договоренности сторон, двусторонней комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению, внесению изменений и контролю за выполнением коллективного договора ГБУЗ ЯО «Областная детская клиническая больница» на 2024-2026 г.г. могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ и настоящим Коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

1.4.7. Ни одна из сторон Коллективного договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.4.8. Стороны обязуются вносить вопрос о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора или о продлении срока действующего не менее чем за 3 месяца до окончания действия настоящего Коллективного договора.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа (ст. 36 ТК РФ).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ и локальными нормативными актами работодателя.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником, если иное не установлено трудовым договором.

2.4. Трудовые договоры с работниками заключаются на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.5. Прием на работу осуществляется в порядке, предусмотренном действующим ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.6. Изменение условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению между сторонами трудового договора за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Изменение условий трудового договора оформляется путем составления сторонами дополнительного соглашения, которое является неотъемлемой частью заключенного трудового договора

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.8. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно. Порядок регулирования труда дистанционных работников предусмотрены Главой 49.1 ТК РФ, локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.

2.9. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, регулируются ст.351.7 ТК РФ.

2.10. Прекращение трудового договора производится в порядке, установленном трудовым законодательством (глава 13 ТК РФ).

2.11. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и главой 27 Трудового кодекса РФ, Региональным отраслевым соглашением между департаментом здравоохранения и фармации Ярославской области и Ярославской областной организацией профессионального союза работников здравоохранения российской Федерации.

2.12. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профсоюзного органа.

2.13. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

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

3.2.1. Работодатель обязуется обеспечивать нормальную продолжительность рабочего времени для немедицинских работников учреждения не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников - сокращенную продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

3.2.2. Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, Трудовым Кодексом РФ.

3.2.3. Продолжительность рабочего времени по каждой конкретной должности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка и в трудовых договорах работников на основании действующего трудового законодательства РФ, отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.3. Работодатель обязуется вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

3.4. Для обеспечения доступности и своевременности оказания качественной медицинской помощи, для медицинских работников в Учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя (при заключении трудового договора на 1 ставку – 1 рабочая суббота в месяц).

Накануне выходных дней продолжительность работы при 6-дневной рабочей неделе не может превышать 5 часов.

3.5. Продолжительность рабочего времени медицинских работников (в зависимости от должности и (или) специальности), отдельных категорий хозяйственного персонала устанавливается приказом главного врача по учреждению на основании порядка, установленного Правительством РФ.

3.6. Работникам, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет, работникам, являющимся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

3.7. Для отдельных категорий медицинских работников Учреждения, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92 ТК РФ и нормативными правовыми актами, регулирующими продолжительность рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности.

3.8 Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- работника – инвалида;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.9. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполную рабочую неделю, в том числе с разделением рабочего дня на части), иным категориям работников по соглашению сторон трудового договора.

3.10 . При работе на условиях неполного рабочего времени оплату труда производить пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

3.11. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставлять профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п. 2 ст. 25 закона РФ «О занятости населения в РФ», ст. 74 ТК РФ).

3.10. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.11. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.12. Применять суммированный учет рабочего времени для того, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период для работников учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании нормативных правовых актов Правительства РФ, регулирующих особенности порядка исчисления средней заработной платы.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени исходя из 5-ти дневной рабочей недели. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно пропорционально уменьшается.

3.13. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха или нерабочий праздничный день только с его письменного согласия и на основании приказа работодателя по согласованию с профсоюзным комитетом, за исключением категорий работников, предусмотренных ТК РФ.

3.14. За работу в выходной или нерабочий праздничный день производить оплату в двойном размере с учетом выплат, предусмотренных Положением об оплате труда, либо компенсировать предоставлением другого дня отдыха.

Предоставлять работнику другой день отдыха взамен отработанного времени в выходной или нерабочий праздничный день на основании его письменного заявления. Дата другого дня отдыха определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.15. Не привлекать к работе в ночное время:

- беременных женщин;
- работников, не достигших возраста 18 лет (ст. 96 ТК РФ);
- и других категорий работников в соответствии с ТК РФ, нормативными правовыми актами РФ.

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

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- опекунов детей в возрасте до 14 лет;
- сотрудников с детьми до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом;
- родителей 3 и более детей до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.16. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

3.17. Привлекать работника к работе за пределами, установленной ему продолжительности рабочей смены, в порядке, предусмотренном ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка, в случаях:

- выполнения сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);

- установления ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

3.18. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе регулируется ТК РФ.

3.19. Не привлекать к сверхурочным работам:

- беременных женщин;
- работников, не достигших возраста 18 лет.
- другие категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- опекунов детей в возрасте до 14 лет;
- сотрудников с детьми до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом;
- родителей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- родителей 3 и более детей до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.21. Неполное рабочее время, работа в режиме гибкого рабочего времени регулируется Трудовым Кодексом РФ.

3.22. В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому:

- дежурство на дому - пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

3.23. При учете времени, фактически отработанного медицинским работником медицинской организации, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому.

3.24. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

3.25. Особенности режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

3.26. Для отдельных категорий работников предусмотрен ненормированный рабочий день.

Перечень категорий работников, при исполнении трудовых обязанностей по которым устанавливается ненормированный рабочий день, устанавливается локальными нормативными актами работодателя и трудовыми договорами.

3.27. К работе в условиях ненормированного рабочего дня не привлекаются:

- несовершеннолетние;
- инвалиды I и II группы;
- лица, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным 3 или 4 степени или опасным;
- лица, работающие на должностях, не включенных в перечень должностей с ненормированным рабочим днём;
- работники, для которых рабочий день уменьшен законодательно.

3.28. Оплата за работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени производится в соответствии с требованиями ТК РФ, нормативных правовых актов РФ и локальных нормативных актов Учреждения.

3.29. Работодатель вправе направлять работника на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы (далее – служебная командировка).

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Особенности направления работников в служебные командировки, порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, устанавливаются в порядке, определяемом Трудовым кодексом РФ, нормативными правовыми актами РФ, локальными нормативными актами Учреждения.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

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

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

4.2.2. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

4.2.3. Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней (ст.23 Федерального закона от 24.11.95 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

4.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

4.4. Отдельным категориям работников по их заявлению отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

4.5. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

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

4.7. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Время ухода в отпуск должно быть распределено равномерно в течение года с учетом взаимозаменяемости сотрудников, производственной необходимости и финансовой возможности.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.8. При несвоевременной оплате за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо предупреждении работника о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.9. В соответствии с требованиями ст. 124 ТК РФ запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.10. В соответствии с законодательством (ст.116 ТК РФ) работникам Учреждения предоставляются следующие виды дополнительных оплачиваемых отпусков:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ);

4.11. В случае ухода в ежегодный отпуск, который предоставляется авансом, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и опасных условиях труда предоставляется не полностью, а пропорционально отработанному времени в соответствующих условиях.

4.12. Количество дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за отработанное во вредных условиях время рассчитывается по формуле:

Кол-во дней дополнительного отпуска за работу во вредных условиях = (кол-во дней дополнительного отпуска за работу во вредных условиях, которые положены работнику за полностью отработанный во вредных условиях год: 12 месяцев) x количество полных месяцев работы во вредных условиях.

В полученном результате остаток, составляющий половину и больше, округляется до полного месяца, а менее половины - отбрасывается.

Полный месяц работы во вредных и (или) опасных условиях труда – месяц, в котором количество рабочих дней, отработанных во вредных и (или) опасных условиях, составляет половину и больше месяца.

4.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.14. Перечни должностей работников, дающих право на дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за ненормированный рабочий день устанавливаются нормативными правовыми актами РФ, локальными нормативными актами Учреждения.

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

Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях (ст. 120 ТК РФ).

4.16. В соответствии со ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.17. Отдельным категориям работников дополнительно предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128, 255, 262, 263 ТК РФ, ст.16 ФЗ от 12.01.1995 №5-ФЗ «О ветеранах») в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в год:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы);
- ветеранам боевых действий предоставляется дополнительно отпуск без сохранения заработной платы до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам предоставляется дополнительно отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ),
- ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней в году (ст.16 ФЗ от 12.01.1995 №5-ФЗ «О ветеранах»);
- работникам, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников предоставляется дополнительно отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней;
- работникам, имеющим детей школьного возраста, предоставляется дополнительно отпуск без сохранения заработной платы 1 календарный день 1 сентября.

4.18. Отпуска женщинам по беременности и родам предоставляются в соответствии со ст. 255 ТК РФ.

Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со ст.256 ТК РФ. Отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставляются согласно ст. 257 ТК РФ.

4.19. Предоставляются дополнительные выходные дни и оплачиваемые отпуска:

-одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению - четыре 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).

4.20. По соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускать только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

4.21. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, за ненормированный рабочий день, по согласованию с работодателем по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.22. Лицам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, предоставляются дополнительные отпуска в порядке и на условиях, предусмотренных ТК РФ (ст.173 ТК РФ).

4.23. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается локальным нормативным актом с учетом специальной оценки условий труда, в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников.

4.24. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается 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). Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней и устанавливается локальным актом Учреждения.

4.25. Работникам Учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.26. Работникам Учреждения обеспечивается возможность отдыха и питания в рабочее время на тех работах, где невозможно предоставить перерывы для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ).

Перечень работ, на которых в силу характера работы, либо сложившихся условий работы, невозможно предоставление перерыва для отдыха и питания предусмотрен Правилами внутреннего трудового распорядка.

Места приема пищи и условия предоставления перерывов определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.27. Работникам Учреждения предоставляется еженедельный непрерывный отдых, продолжительностью не менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

Общий выходной день - воскресенье (ст.111 ТК РФ). Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

4.28. В подразделениях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно Правилам внутреннего трудового распорядка и графику сменности (ст. 111 ТК РФ).

5. ОПЛАТА ТРУДА.

5.1. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается Положением об оплате труда работников ГБУЗ ЯО «Областная детская клиническая больница» (далее - Положение об оплате труда) и иными локальными нормативными актами работодателя по оплате труда работников Учреждения, изданными в соответствии с ТК РФ, нормативными правовыми актами, регламентирующими оплату труда работников здравоохранения РФ, Постановлениями Правительства ЯО, с учетом единых рекомендаций Российской и Региональной трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и мнения профсоюзного комитета.

5.2. Источниками финансового обеспечения для осуществления оплаты труда работников Учреждения являются средства областного бюджета, средства обязательного медицинского страхования и средства от иной приносящей доход деятельности.

5.3. Вопросы оплаты труда руководителя Учреждения регулируются его трудовым договором, заключенным с министерством здравоохранения Ярославской области, приказами и другими нормативными актами Учредителя.

5.4. Размер заработной платы работников Учреждения определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности и других выплат, предусмотренных действующей системой оплаты труда, но не может быть ниже минимального размера оплаты труда, определенного законодательством РФ.

5.5. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

5.6. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и регулирующими оплату труда работников сферы здравоохранения.

5.7. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.8. Выплата заработной платы производится за вторую половину месяца 10-го и за первую половину месяца 25-го числа каждого месяца путем перечисления на лицевой счет работника в банке либо, на основании заявления работника, - в кассе Учреждения.

При совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне.

5.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

5.10. Сведения о начисленных суммах, произведенных удержаниях, и о суммах, подлежащих к выплате, указываются в расчетном листке работника.

Форма и порядок выдачи расчетных листков определяется локальным нормативным актом работодателя.

5.11. Выплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производятся на основании заключения проведенной специальной оценки условий труда.

5.12. Оплата труда работников Учреждения по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально

отработанному времени исходя из должностного оклада, а также компенсационных и стимулирующих надбавок и выплат, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами работодателя.

5.13. Оплата труда работников учреждения при совмещении, по замещаемым должностям производится по соглашению между работником и работодателем.

5.14. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

Размер и порядок совместительства определяется ТК РФ, а также иными нормативными правовыми актами.

5.15. Работникам Учреждения каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда.

5.16. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5.17. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5.18. В расчет средней заработной платы работников включаются все виды начислений.

5.19. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

5.20. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях и в размерах, предусмотренных федеральными законами РФ.

5.21. Во всех случаях, когда в соответствии с Положением об оплате труда и действующим законодательством РФ надбавки к окладам работников Учреждения устанавливаются в процентах, абсолютный размер каждой надбавки исчисляется из оклада без учета других повышений, надбавок и доплат.

5.22. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за совмещение профессий (должностей);
- выплаты за расширение зоны обслуживания;
- выплаты за увеличение объема работы;
- выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

5.23. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5.24. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и приказах главного врача Учреждения.

5.25. Работникам Учреждения могут устанавливаться стимулирующие выплаты, направленные на их мотивацию к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Порядок и условия назначения стимулирующих выплат регулируются Положением об оплате труда работников ГБУЗ ЯО «Областная детская клиническая больница».

5.26. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом главного врача на основании представления руководителя структурного подразделения Учреждения на определенный срок, но не более одного года. Выплаты могут отменяться или уменьшаться при снижении показателей в работе.

5.27. В зависимости от результатов и качества работы, а также заинтересованности работников в повышении качества оказываемых медицинских услуг устанавливается премиальная выплата по итогам работы.

5.28. Премирование работников Учреждения производится в соответствии с Положением о премировании работников ГБУЗ ЯО «Областная детская клиническая больница», утвержденным главным врачом, с учетом мнения Экономического совета Учреждения и представительного органа работников, из фонда заработной платы в пределах субсидий, полученных на выполнение государственного задания, а также за счет средств обязательного медицинского страхования и средств, полученных от иной приносящей доходы деятельности.

5.29. Премирование главного врача Учреждения производится министерством здравоохранения Ярославской области по результатам оценки деятельности медицинской организации в целом.

5.30. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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.

5.31. Для решения вопросов о финансово-экономической деятельности Учреждения создается Экономический Совет, который осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением об Экономическом Совете.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6.1. Взаимные права и обязанности сторон настоящего Коллективного договора в области охраны труда регулируются положениями Глав 35, 36, 36.1, разделом XII ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и охраны труда, локальными нормативными актами работодателя.

6.2. Работодатель:

6.2.1. Создает безопасные условия труда;

6.2.2. Осуществляет обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний за счет средств Учреждения;

6.2.3. Разрабатывает план мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижения уровня профессиональных рисков, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в него мероприятий;

6.2.4. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников, несчастных случаев, происшедших с работниками и другими лицами, участвующими в деятельности работодателя, разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.2.5. Соблюдает установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

6.2.6. Обеспечивает обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.2.7. Организует проведение поэтапной специальной оценки условий труда рабочих мест;

6.2.8. Обеспечивает за счет средств Учреждения обязательные предварительные (при устройстве на работу) и периодические медицинские осмотры работников, а также внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями;

6.2.9. В порядке, предусмотренном ст.185.1 ТК РФ, работникам предоставляются гарантии при прохождении диспансеризации. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы;

6.2.10. Проводит за счет средств Учреждения обязательное обучение и аттестацию работников, а в определенных случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами, стажировку по охране труда на рабочих местах (ст. 21, 196, 197 ТК РФ);

6.2.11. На основании локального нормативного акта обеспечивает за счет средств Учреждения, в соответствии с установленными нормами, сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку, чистку, сушку, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств (ст.221 ТК РФ);

6.2.12. Бесплатно обеспечивает работников учреждения мылом (твердым или жидким), смывающими и обезвреживающими средствами (ст.221 ТК РФ);

6.2.13. На основании локального нормативного акта обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (ч.1 ст. 222 ТК РФ).

Бесплатная выдача молока и других равноценных продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены. Норма выдачи 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью 2,5%, стоимость молока определяется по официальной ежемесячной статистической информации о средней стоимости молока коровьего жирностью 2,5% по г. Ярославлю

Ярославской области;

6.2.14. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;

6.2.15. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования РФ и других, а так же представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.2.16. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

6.2.17. Участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за вредные условия труда.

7. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников:

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщить профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ);

- не позднее, чем за два месяца до увольнения предупреждать работников о предстоящем увольнении персонально и под роспись (ст. 180 ТК РФ);

- выплачивать увольняемым работникам выходное пособие в соответствии со ст.178 ТК РФ;

7.1.2. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в Учреждении в первую очередь основным работникам, с учетом их компетенции и квалификации.

При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации учитывать кроме лиц, имеющих преимущественное право оставления на работе, указанных в ст.179 ТК РФ, также:

- работников предпенсионного возраста (в течение пяти лет до дня наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- избранных в состав выборных органов организаций профсоюза, молодежных советов;

- одиноких родителей, имеющих детей до 18-летнего возраста;

- родителей, воспитывающих трех и более детей до 18-летнего возраста;

- двух и более работников из одной семьи.

7.1.3. Комиссия по определению преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников в интересах Учреждения вправе устанавливать дополнительные по отношению к действующему законодательству критерии для определения преимущества по каждой процедуре сокращения.

7.1.4. В случае равной производительности труда, квалификации работника и отсутствии преимущества на право оставления на работе в результате сокращения комиссия по определению преимущественного права на оставление на работе в целях

эффективной экономической деятельности и рационального использования материальных и трудовых ресурсов Учреждения самостоятельно принимает необходимые кадровые решения (расстановка кадров, высвобождение работников);

7.1.5. При проведении реструктуризации Учреждения обеспечить участие профкома в разработке мероприятий, учитывающий баланс интересов работодателя и работников.

7.1.6. Предварительно не менее чем за три месяца письменно сообщать профкому о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками. При этом критерии массового увольнения определяются в соответствии с пунктом 7.2 настоящего договора (ст. 82 ТК РФ);

7.1.7. Предоставлять работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата, один день в месяц для самостоятельного трудоустройства с оплатой из расчета среднего заработка;

7.1.8. Информировать работников, подлежащих сокращению, обо всех имеющихся у него вакансиях (как соответствующих квалификации работника и состоянию здоровья, так и нижеоплачиваемых);

7.1.9. С письменного согласия работника расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст.180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении;

7.1.10. Обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в учреждение на основании договоров о целевом обучении;

7.1.11. Реализовывать принцип непрерывного повышения квалификации кадров, проводить последовательную и целенаправленную работу по развитию и совершенствованию системы профессиональной подготовки;

7.1.12. Содействовать осуществлению планового профильного постдипломного образования специалистов, за счет средств работодателя, личных средств и иных источников с сохранением средней заработной платы на период обучения и возмещением расходов, связанных с обучением, в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Учреждения;

7.1.13. Содействовать специалистам, работающим в Учреждении, в прохождении аттестации на присвоение квалификационной категории;

7.2. Стороны договорились считать массовым увольнением работников Учреждения одновременно в течение 30 календарных дней 50 человек и более.

7.3. Соблюдать социальные гарантии работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ.

Работодатель:

8.1. Признает профком представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст. 29-30 ТК РФ).

8.2. Признает право профкома на информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст.17 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - ФЗ о профсоюзах)):

- реорганизация или ликвидация учреждения;
- предполагаемое высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемое введения или изменения норм и оплаты труда;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- заработной платы;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- иным вопросам, предусмотренным действующим законодательством.

8.3. Признает право профкома на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 ФЗ о профсоюзах).

8.4. В целях создания условий деятельности профкома предоставляет ему в бесплатное пользование оборудованное помещение, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи, организует уборку помещений (ст.377 ТК РФ, п.1 ст.28 ФЗ о профсоюзах).

8.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, перечисляет бесплатно ежемесячно на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы членов профсоюза. Членские профсоюзные взносы перечисляют одновременно с выдачей банками средств на заработную плату в соответствии платежными поручениями.

8.6. Выделяет оплачиваемое время для выполнения председателю профкома и его заместителю своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Учреждения (шесть часов в месяц по необходимости).

8.7. Освобождает членов профкома, не освобожденных от основной работы, уполномоченных профкома по охране труда, представителей профкома в совместной комиссии по охране труда от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (п.5 ст.25 ФЗ о профсоюзах).

8.8. Освобождает от работы членов профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемыми профсоюзными органами съездов, конференции, а также для участия в работе выборных органов профсоюза и сохраняет за ними средний заработок в период выполнения ими профсоюзных обязанностей (ст.374 ТК РФ, п.6 ст.25 ФЗ о профсоюзах).

8.9. Членам профсоюзной организации и работникам, входящим в состав выборного коллегиального органа профсоюзной организации, работодателем предоставляются гарантии, предусмотренные ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Региональным отраслевым соглашением, заключенным между департаментом здравоохранения и фармации Ярославской области и Ярославской областной организацией профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ.

9.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, обязуется предоставлять следующие льготы, гарантии и компенсации в порядке и на условиях,

которые установлены локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:

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, развития массовых культурно-воспитательных и спортивно-оздоровительных мероприятий.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством РФ;

9.2.2. Своевременно и достоверно оформлять индивидуальные сведения персонифицированного учета о стаже и заработной плате работающих для представления их в Социальный фонд России;

9.2.3. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

9.2.4. Обеспечить информирование работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;

9.2.5. При наличии финансовой возможности выделять средства на подарки:

- ветеранам Великой Отечественной войны ко Дню Победы;
- неработающим пенсионерам ко Дню пожилого человека;
- детям сотрудников (на основной ставке) в возрасте от 1-го до 14 лет включительно к Новому году.

9.2.6. Выплачивать материальную помощь с целью оказания помощи работникам, при возникновении у них особых обстоятельств: смерть члена семьи работника, смерть самого работника, бракосочетание, рождение ребенка, а также иные причины по усмотрению главного врача ГБУЗ ЯО «Областная детская клиническая больница».

9.2.7. Материальная помощь устанавливается в конкретной денежной сумме и оказывается в следующих случаях:

- работникам, в связи с юбилейной датой со дня рождения при стаже непрерывной работы в учреждении не менее 5 лет (оформляется по ходатайству администрации учреждения, руководителей структурных подразделений), а также в индивидуальном порядке по решению Экономического совета учреждения.

Юбилейной датой со дня рождения считается: для женщин - 50, 60, 70 лет, для мужчин - 50, 60, 70 лет.

- работникам, в случае смерти членов их семьи (муж, жена, родители (отец, мать), дети), а также семьям умерших работников (оформляется по заявлению работника или члена семьи).

Единовременная материальная помощь выплачивается работнику (одному из членов семьи, имеющему право на ее получение) при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родственные связи.

Работник (родственник умершего работника) имеет право обратиться за материальной помощью не позднее 6 месяцев со дня наступления смерти близкого родственника;

- работникам, в случае рождения ребенка (оформляется по заявлению работника);

- работникам, в случае расторжения трудового договора в связи с выходом на пенсию, при стаже непрерывной работы в Учреждении не менее 30 лет (оформляется по ходатайству администрации Учреждения, руководителей структурных подразделений), а также в индивидуальном порядке по решению Экономического совета учреждения;

- неработающим пенсионерам Учреждения при стаже работы в учреждении от 5 лет в связи с юбилейной датой со дня рождения (оформляется по рапорту Совета ветеранов). Юбилейной датой считается: для женщин - 60, 70, 80 лет; для мужчин - 60, 70, 80 лет;

- неработающим пенсионерам Учреждения - ветеранам Великой Отечественной Войны и труженикам тыла, в связи с празднованием Дня Победы (оформляется по рапорту Совета ветеранов);

- работникам в случае утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы).

- в отдельных исключительных случаях по другим уважительным причинам по решению главного врача и Экономического совета.

9.2.8. Размер вознаграждения устанавливается в соответствии с «Положением о выплате материальной помощи работникам ГБУЗ ЯО «Областная детская клиническая больница» за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

9.3. Выплата материальной помощи находится в компетенции главного врача и Экономического совета Учреждения и осуществляется при наличии денежных средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, производится сверх установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда, а также в индивидуальном порядке по решению Экономического совета.

9.4. Начисление материальной помощи и выплат социального характера производится на основании заявления работника и/или ходатайства непосредственного руководителя и приказа руководителя Учреждения путем перечисления денежных средств на лицевой счет сотрудника в банке или в кассе Учреждения.

9.5. Работнику, в случае регистрации брака (если брак заключается впервые), предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск (1 календарный день), причем этот день должен приходиться на день регистрации брака.

9.6. По желанию работника, ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в количестве до 5-ти календарных дней.

9.7. В сфере гарантий молодежи, женщинам, детям, семьям работников Работодатель предоставляет работникам следующие льготы и гарантии:

- одному из родителей (опекунам) детей, обучающихся в 1 - 11 классах общеобразовательной школы, один нерабочий день - 1 сентября и Последний звонок без сохранения заработной платы;

- по соглашению сторон рассматривает вопрос о переносе начала рабочего дня для сотрудников, имеющих детей до 14 лет, обучающихся в начальной школе или посещающих детские дошкольные учреждения, с учетом производственной возможности и режима работы;

- работнику, имеющему трех или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 7 календарных дней.

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

9.8. Работодатель выделяет средства на дополнительное коллективное страхование от несчастных случаев при выездной работе во время исполнения служебных обязанностей, включая время пути к месту исполнения служебных обязанностей и обратно в соответствии с договором коллективного страхования от несчастных случаев и болезней, заключенного между ГБУЗ ЯО «Областная детская клиническая больница» и страховой компанией.

9.9. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода.

9.10. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с требованиями Федеральных Законов.

9.11. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются Федеральными Законами.

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

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

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

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

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

9.13. При направлении работодателем работника на повышение квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на повышение квалификации или профессиональную переподготовку с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

9.14. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

9.15. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей Учреждения, путем внесения изменений в настоящий коллективный договор по решению главного врача и Экономического совета.

9.16. Коллектив работников уполномочивает Представительный орган работников, а в случаях, предусмотренных законодательством, - профком, осуществлять общественный контроль за:

- своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы;
- соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных настоящим договором;
- созданием в учреждении здоровых и безопасных условий труда;
- расследованием, оформлением (рассмотрением), учетом микроповреждений (микротравм), несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- предоставлением компенсаций и льгот за работу с вредными и опасными условиями труда;
- обеспечением работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой, спецпитанием;
- осуществлением обязательного социального страхования в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- расходованием средств социального страхования.

10. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

10.1. Работодатель и работники берут на себя обязательства в течение всего периода действия коллективного договора принимать меры по урегулированию и разрешению возникающих трудовых споров в соответствии с законодательством РФ (глава 61 ТК РФ).

10.2. Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

Примирительная комиссия формируется сторонами на равноправной основе. Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

10.3. Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон обязательную силу. Контроль за его исполнением осуществляется обеими сторонами.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ.

11.1. Стороны несут предусмотренную законодательством РФ ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

- уклонение от участия в переговорах (ст.54 ТК РФ);
- непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора (ст.54 ТК РФ);
- невыполнение условий коллективного договора (ст.55 ТК РФ).

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

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

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

12.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

12.2 Работодатель обязуется ежегодно информировать трудовой коллектив о результатах финансово-хозяйственной деятельности, реализации планов и программ социально-экономического развития, важнейших организационных и других изменениях.

12. ПОДПИСИ СТОРОН.

От работодателя:

Главный врач
ГБУЗ ЯО «Областная детская
клиническая больница»

От работников:

Член Представительного органа -
сопредседатель Комиссии по ведению
коллективных переговоров, подготовке
проекта, заключению, внесению
изменений и контролю выполнения
коллективного договора ГБУЗ ЯО
«Областная детская клиническая
больница» на 2024-2026 г.г.



Н.В. Олендарь

« 24 » декабрь 2023 г.

О.Г. Гусева

« 24 » декабрь 2023 г.

**Дополнительное соглашение №1
о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ярославской
области «Областная детская клиническая больница» на 2024-2026 г.г**

г. Ярославль

«25» декабря 2024 г.

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Ярославской области «Областная детская клиническая больница» (далее – ГБУЗ ЯО «ОДКБ»), в лице главного врача Олендарь Натальи Владимировны, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и коллектив работников, в лице члена Представительного органа - сопредседателя Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению, внесению изменений и контролю выполнения Коллективного договора ГБУЗ ЯО «ОДКБ» на 2024-2026 г.г. (далее – Коллективный договор) Гусевой О.Г., действующего на основании протокола конференции работников от 28.12.2023 №1, именуемый в дальнейшем «Работники», с другой стороны, а вместе именуемые Стороны, в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1.4.6 Коллективного договора ГБУЗ ЯО «ОДКБ» на 2024-2026 г.г., заключили настоящее Дополнительное соглашение №1 о внесении изменений и дополнений в действующий Коллективный договор о нижеследующем:

1. Пункт 2.9 Коллективного договора после слов "возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации" дополнить словами "или войска национальной гвардии Российской Федерации";

2. Пункт 2.10 изложить в следующей редакции: «2.10. Прекращение трудового договора производится в порядке, установленном трудовым законодательством (глава 13 ТК РФ, ст.ст. 261, 264.1, 269, 279, 280, 288, 292, 296, 327.6, 350, 351.7 ТК РФ)».

3. Пункт 3.6. дополнить абзацем 2 и изложить в следующей редакции:

«3.6. Работникам, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет, работникам, являющимся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю».

4. Пункт 3.14. дополнить абзацами 3 и 4 следующего содержания:

« День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей ст.153 ТК РФ и Положением об оплате труда работников Учреждения, и фактически произведенной оплатой работы в этот

день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя".

5. Пункт 3.20 после слов "возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации" дополнить словами "или войска национальной гвардии Российской Федерации";

6. Изложить пункт 5.30 в следующей редакции: «5.30. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. 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".

7. Пункт 12.1 изложить в следующей редакции: «12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса».

8. По всему тексту коллективного договора заменить краткое наименование учреждения - ГБУЗ ЯО «Областная детская клиническая больница» на предусмотренное новой редакцией Устава учреждения краткое наименование - ГБУЗ ЯО «ОДКБ».

9. Все остальные положения Коллективного договора ГБУЗ ЯО «ОДКБ» на 2024-2026 г.г. остаются неизменными.

10. Положения п.6 Дополнительного соглашения №1 от 25.12.2024 распространить на правоотношения, возникшие с 30.01.2024.

11. Положения пункта 3 Дополнительного соглашения №1 от 25.12.2024 распространяются на правоотношения, возникшие с 01.10.2024.

12. Положения п. 4 Дополнительного соглашения №1 от 25.12.2024 вступают в силу с 01.03.2025.

13. Настоящее Дополнительное соглашение действует с момента его подписания, является неотъемлемой частью Коллективного договора государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ярославской области «Областная детская клиническая больница» на 2024-2026 г.г. и обязательно для выполнения Сторонами.

14. Текст настоящего Дополнительного соглашения должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания путем

размещения на сайте учреждения. Стороны обязуются разъяснять работникам положения дополнительного соглашения.

15. Настоящее Дополнительное соглашение составлено в 3-экземплярах, два - по числу сторон, один - для уведомительной регистрации.

16. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При этом Стороны обязаны предоставлять друг другу, а также органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

17. Настоящее Дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

18. Подписи сторон:

От работодателя:
Главный врач ГБУЗ ЯО «ОДКБ»


Н.В. Олендарь
«25» декабря 2024 г.


От работников:
Член Представительного органа -
сопредседатель Комиссии по
ведению коллективных
переговоров, подготовке проекта,
заключению, внесению изменений
и контролю выполнения
коллективного договора
ГБУЗ ЯО «ОДКБ» на 2024-2026 г.г.


О.Г. Гусева
«25» декабря 2024 г.

Министерство труда и занятости
ДЕПАРТАМЕНТ ПО СОЗДАНИЮ И СОДЕРЖАНИЮ
НАСЕЛЕНИЯ И ОХРАНЕ ТРУДА

ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ
РЕГИСТРАЦИЯ

Регистрационный № 2973/10-50
Дата «28» 01 2025
Ф.И.О. отв. лица Герасов СР