

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«ДОМ РЕБЕНКА СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ» МИНЗДРАВА КБР
ОКПО 01955190; ОГРН 1030700225885; ИНН 0711035402; КПП 072601001
360000, КБР, г. Нальчик, ул. Шогенова, 32, корп. 4 Телефон (88662) 73-00-04; 73-11-18

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного учреждения здравоохранения «Дом ребенка специализированный» Министерства здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики

на 2018-2020 годы

Принят

общим собранием трудового коллектива
Протокол № 1 от 10 января 2018 г.
Главный врач *М. А. Крымукова*



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду ТКУ, ЦТЗСЗ, Нальчик

Регистрационный № 25 от «14» февраля 2018 года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

Зеленцова

Зеленцова З. Б.

(должность, ф.и.о. и подпись)



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казённом учреждении здравоохранения «Дом ребенка специализированный» Министерства здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики (далее – Учреждение).

2.1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон КБР от 22 июля 2008 г. № 50-РЗ «О социальном партнерстве в сфере труда в КБР»
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.3. Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам Учреждения и не ограничивает прав Работодателя в расширении этих гарантий за счет собственных средств Учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

1.4. Законы и другие нормативно - правовые акты, принятые в период действия Коллективного договора, улучшающие положение работников, с момента вступления их в силу, расширяют действие соответствующих положений Коллективного договора. В случае вступления в силу нормативно-правового акта, ухудшающего положение работников, условия Коллективного договора сохраняют свое условие, даже если это противоречит законодательству.

Сторонами коллективного договора являются:

- главный врач ГКУЗ « Дом ребенка специализированный» Минздрава КБР действующий на основании Устава Учреждения (далее – работодатель);
- работники Учреждения, в лице их председателя профсоюзного комитета Учреждения (далее Профком),

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор (эффективный контракт) далее «Контракт» о работе по совместительству.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения Контракта с руководителем Учреждения.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на

срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.8. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 10 января 2021 года включительно.

1.14. Подписанный Сторонами Коллективный договор с приложениями Профком направляет 1 экземпляр в Республиканский комитет профсоюза работников здравоохранения

II. Права и обязанности сторон

2.1. . Права работодателя.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать Контракты с работниками Учреждения в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке установленном трудовым кодексом;
- принимать локальные нормативные акты;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- определять структуру Учреждения

2.2. Права работников.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение Контракта с работодателем в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;
- предоставление ему работы, обусловленной Контрактом;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным

государственными стандартами организации безопасности труда и коллективным договором;

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

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

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

–профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

–ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;

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

–обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование.

2.3.Права профсоюзного комитета:

–получать всю информацию, необходимую для выполнения коллективного договора и осуществления своих защитных функций;

–получать информацию от руководителя Учреждения и иных должностных лиц о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;

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

- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

- создавать безопасные условия труда;

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

- повышать профессиональный уровень работников;

- реализовать программы социальной защиты работников и членов их семей;

- осуществлять обязательное пенсионное и социальное страхование работников.

2.2.Работодатель обязуется:

2.2.1.Принимать решения при обязательном участии Профсоюзного комитета в следующих случаях:

- при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя, в случаях предусмотренных действующим трудовым законодательством (ст. 82 ТК РФ);

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81.

- при рассмотрении результатов расследования несчастных случаев на производстве и профзаболеваний для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229, 229.1., ст. 229.2., ст. 229.3., 230 ТК РФ).

2.2.2. Принимать решения с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со статьями 371, 372 и 373 ТК РФ по следующим вопросам:

- ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);

- отмена режима неполного рабочего времени (ч. 7 ст. 74 ТК РФ);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза по пунктам 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ); - сокращение численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам в случаях, указанных в ст. 99 ТК РФ); - составление графика сменности (ст. 103 ТК РФ);

- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135, 144 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ст. 196 ТК РФ);

- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).

2.2.3. Представители Профсоюзного комитета участвуют:

- в тарификационной комиссии по определению размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов и служащих, ставок рабочих, а также размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения; - в комиссиях по аттестации работников, которые могут послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- в составе комиссии (комитета) по охране труда на паритетной основе (ст. 218 ТК РФ);

- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229 ТК РФ);

2.2.4. Только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ) допускается, помимо общего порядка увольнения, увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ) руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений, не освобожденных от основной работы.

2.2.5. По требованию Профсоюзного комитета Работодатель обязан рассмотреть заявление о нарушении со стороны представителя Работодателя, руководителем структурного подразделения Учреждения их заместителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы о труде, условий Коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст. 195 ТК).

2.3. Обязанности работников:

–добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

–соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

–соблюдать трудовую дисциплину;

–выполнять установленные нормы труда;

–соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

–бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

–незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

–создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Профсоюзный комитет обязуется:

-способствовать устойчивой деятельности Учреждения

–способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

- представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда ст. 41 ТК РФ);
- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профкомом (ст. 372 ТК РФ);
- контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);
- выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений;
- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;
- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза организации;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.
- представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в том числе при их обращениях в Комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью, при исполнении ими своих трудовых функций;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- периодически доводить промежуточные итоги выполнения коллективного договора до трудового коллектива;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором. А также с изменениями условий труда.
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;
- проводить консультации и переговоры с представителями работодателя по повышению жизненного уровня работников организации;
- постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни

III. Трудовые отношения и обеспечение занятости.

Стороны договорились, о том, что:

3.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы) подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст.15 ТК РФ)

3.2. 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 (ст.60 ТК РФ).

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах, подписывается работодателем и работником и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ

3.4.Работодатель обязуется:

3.4.1. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.4.2. В трудовом договоре оговаривать объем нагрузки медицинских, педагогических работников, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением медицинских, педагогических работников, нагрузку предлагать, прежде всего, тем работникам, нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.4.3. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

3.4.4. При приеме на работу медицинских и педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

3.4.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.4.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

3.4.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

3.4.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с медицинской или педагогической деятельностью;
- руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ)

3.4.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.4.10. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки медицинских, педагогических и иных работников, перечень необходимых профессий и

специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.4.11. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.4.12. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.4.13. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с существующими нормами на момент командировки.

3.4.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.4.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников и приобрести другую профессию.

3.4.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.4.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

3.5. Профсоюзный комитет обязуется:

3.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.5.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

3.5.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы, графиками сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. В правилах внутреннего трудового распорядка устанавливаются:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику);
- работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- продолжительность ежедневной работы смены;
- время начала и окончания работы;
- время перерыва в работе;
- составление графиков сменности, согласованных с профкомом;
- чередование рабочего дня на части на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда;
- порядок применения суммирования учета рабочего времени и сверхурочных работ.

4.3. Рабочее время по совместительству не может превышать месячную норму рабочего времени.

4.4. Для работников из числа административно-хозяйственного, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.5. Для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

4.6. Для работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

- 4.7. Старшим воспитателям, педагогам-психологам, социальным педагогам Учреждения продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями и дополнениями).
- 4.8. Учителям - дефектологам и учителям – логопедам, продолжительность рабочего времени не более 20 часов в неделю.
- 4.9. Музыкальным руководителям продолжительность рабочего времени не более 24 часов в неделю.
- 4.10. Воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья продолжительность рабочего времени не более 25 часов в неделю.
- 4.11. продолжительность рабочего времени работникам, не указанным в настоящем коллективном договоре, но состоящем в штате Учреждения устанавливается в соответствии с действующим законодательством.
- 4.13. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.
- 4.14. Работодатель обязуется:
- 4.14.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников: а) беременных женщин; б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 4.14.2. 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 Российской Федерации», ст.74 ТК РФ). Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в организации может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников. Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения Профсоюзного комитета.
- 4.14.3. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.
- 4.14.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в учреждении в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года.
- 4.14.5. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работнику, работавшему в выходной

или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха только по его желанию.

4.14.6. Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

4.14.7. Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

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

4.14.9. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.97 ТК РФ).

4.15. Продолжительность рабочей недели непрерывная рабочая неделя с выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

4.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.18. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

У ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (основной отпуск), с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, ст. 115 ТК РФ). Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

5.2. Работник имеет право на использование отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком очередности предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

-женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

-работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

-в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

5.4. В соответствии с законодательством работникам по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

-за ненормированный рабочий день:

-за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:

Перечень профессий и должностей, имеющих право на дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и опасных для здоровья условиях труда утверждается главным врачом и согласовывается с профсоюзным комитетом.

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

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.7. Стороны договорились о предоставлении работникам Учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка – 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 5 календарных дней;
- бракосочетания работника – 5 календарных дней;
- похорон близких родственников – 7 календарных дней;

5.8. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.9. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

5.10. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;
- 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 обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ

Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы может быть увеличена по соглашению между работником и работодателем.

5.11. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесений ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодно дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользуемый отпуск при увольнении).

5.12. Для отдельных категорий работников устанавливается преимущественное право о предоставлении отпуска в летнее (с мая по сентябрь) или иное удобное для них время. К этой категории относятся:

- родители, воспитывающие часто болеющих детей и нуждающихся в оздоровлении в летнее время по медицинскому заключению;
- диспансерные больные, нуждающиеся в оздоровлении в летний период по медицинскому заключению или в сроки, необходимые для прохождения оздоровления по путевкам;
- работники, которым выделена путевка на санаторно-курортное лечение;
- работники с профзаболеванием;
- матери, воспитывающие 2-х и более детей в возрасте до 14 лет в неполных семьях.

5.13. Учитывать специфику учреждения, нецелесообразность частой сменяемости обслуживающего детей персонала, сказывающейся отрицательно на эмоциональном, психологическом состоянии детей, по согласованию с профкомом ежегодный оплачиваемый отпуск не может быть разделен на части.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Стороны договорились:

Оплату труда работников Учреждения производить в соответствии с условиями труда и действующим законодательством: Трудового кодекса РФ; Оплата труда работников Учреждения регулируется «Положением о системе оплаты труда работников ГКУЗ «Дом ребенка специализированный» Министерства здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики, разработанным и утвержденным Работодателем по согласованию с Профкомом.

6.2. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат не может быть ниже установленного Федеральным законом.

6.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

- выплата по заработной плате 5 числа следующего месяца

- аванс по заработной плате 20 числа текущего месяца

6.4. Заработная плата работникам выплачивается через кредитные организации по зарплатным пластиковым картам по письменному заявлению работников.

6.5. Считать выплату заработной платы приоритетной по отношению к другим выплатам, производимым Учреждением.

6.6. Оплату труда работников производить из фонда оплаты труда, формируемого за счет поступлений бюджетных средств.

6.7. Введение, замена и пересмотр норм, оплаты труда производится Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. О введении новых норм труда работники должны быть предупреждены не позднее, чем за 2 месяца, (ст. 162 ТК РФ).

6.8. Компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад работника без ограничения его предельного размера и учитываются во всех случаях при исчислении среднего заработка.

6.9. Формы и системы оплаты труда. Под формой заработной платы подразумевается соотношение между затратами рабочего времени, производительностью труда работников и величиной их заработка.

6.10. Стороны договорились:

6.10.1. Оплату труда работников производить за фактически отработанное время в соответствии с окладами (должностными окладами) с учетом степени сложности и интенсивности выполненной работы, уровня квалификации работника.

6.10.2. Работодатель имеет право производить оплату за труд работникам по дополнительному соглашению к трудовому договору, предусматривающему стимулирующую выплату сверх гарантированного размера оплаты труда.

6.10.3. Система оплаты и стимулирования труда, размеры компенсационных выплат и иных выплат стимулирующего характера применительно к конкретным формам организации и оплаты труда, устанавливаются главным врачом и определяются «Положением об оплате труда» и «Положением о стимулировании труда» (ст. 135 ТК РФ).

6.11. Работникам Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты за работу в ночное время в размере 20% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Минимальный размер заработной платы работников Учреждения не может быть ниже МРОТ.

6.12. Оплата работы персонала в выходные (суббота и воскресенье) и нерабочие праздничные дни в рамках нормы рабочего времени. В соответствии со ст. 153 ТК РФ за работу, выполненную в рамках нормы рабочего времени - выходные (суббота и воскресенье и в нерабочие праздничные дни), определенной трудовым договором устанавливается компенсационная выплата в двойном размере:

- врачам, в том числе и «внешним совместителям»:

- среднему и младшему медперсоналу:

- прочему персоналу:

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, исчисляется от оклада (должностного оклада).

6.13. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

-Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе Работодателя (сверхурочная работа), (ст. 152 ТК РФ). Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Не считается сверхурочной работой:

- «ненормированный рабочий день»;

- работа при неполном рабочем дне в пределах полного рабочего времени; - работа сверх установленной продолжительности рабочего времени, выполненная в порядке внешнего и внутреннего совместительства. Работа по совместительству (кроме дежурств) оплачивается в пределах нормы времени, определенной в трудовом договоре, в соответствии с условиями оплаты по совместительству (ТК РФ ст.282 – 287).

6.14. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.15. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденных нормативно-правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

6.16. Заработная плата исчисляется в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и «Положением об оплате труда ГКУЗ «Дом ребенка специализированный» Минздрава КБР» и включает в себя:

- минимальный размер оклада по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы;
- повышающие коэффициенты стимулирующего характера по профессиональным квалификационным группам:
 - повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
 - персональный повышающий коэффициент к окладу;
 - повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, присвоение ученой степени «кандидата наук» и «доктора наук»;
- выплаты компенсационного характера:
 - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
 - надбавки за дополнительный вид работы, не входящий в круг основных обязанностей.
- выплаты стимулирующего характера:
 - выплаты за высокое качество выполняемых работ;
 - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 - премиальные выплаты по итогам работы;
 - выплаты за государственные награды, почетные звания и т.д.;
 - материальная помощь.
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда ГКУЗ «Дом ребенка специализированный» Минздрава КБР» , локальными нормативными актами Учреждения

6.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

6.17. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не

полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.18. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

6.19. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в Учреждении (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия решения о выдаче диплома;
- при изменении размеров повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам к минимальным должностным окладам;
 - в других случаях изменения трудового договора.

6.20. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.21. Экономия средств фонда оплаты труда Учреждения направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в «Положении об оплате труда работников Учреждения», «Положении о премировании работников Учреждения» и «Положении о Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения».

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды.

7.4. Обеспечить сохранность документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот.

7.5. Работодатель и Профсоюзный комитет оказывают содействие работнику в выделении материальной помощи, денежного поощрения (по совместному решению, в соответствии с Положением об оплате труда ГКУЗ «Дом ребенка специализированный» Минздрава КБР и сметой профсоюзного бюджета) в случаях:

- юбилейная дата;
- успешное участие в областных и Российских конкурсах;
- смерть близкого родственника;
- в связи с болезнью работника
- в связи с болезнью близкого родственника
- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству Профкома. Размер определяется согласно возможностям текущего периода совместным решением Работодателя и Профкома.

7.6. Работники, имеющие детей, обеспечиваются путевками в детские оздоровительные лагеря. Многодетным семьям и одиноким родителям путевки выделяются бесплатно (за счет средств профсоюзного бюджета). Путевки на санаторно-курортное лечение выделяются за счет средств профсоюзного бюджета работникам.

7.7. Работники, имеющие детей, обеспечиваются новогодними подарками бесплатно.

7.8. Профсоюзный комитет выделяют средства на культурно - массовую и спортивно-оздоровительную работу в коллективе согласно смете.

7.9. Профсоюзный комитет обязуется эффективно использовать средства, выделяемые на спортивную, оздоровительную и культурно-воспитательную работу.

7.10. Профсоюзный комитет обязуется использовать средства профсоюзного бюджета на реализацию Уставной деятельности, расходовать средства профсоюзного бюджета согласно смете расходов.

7.11. Профсоюзный комитет обязуется ежегодно проводить отчеты и утверждать смету расходования профсоюзного бюджета на собраниях, (конференциях) коллектива.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

8.1. Работодатель обязуется:

Вносить в штатные расписания должность «специалист по охране труда» в зависимости от численности работников в учреждении

201-350 единиц - специалист по охране труда II категории;

8.1.1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, медицинского и хозяйственного оборудования. Формировать в учреждении совместно с выборным органом первичной организации Профсоюза комитет (комиссию) по охране труда из числа уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза и представителей работодателя и обеспечивать их эффективную работу.

8.1.2. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах с обязательным участием представителя Профсоюза, в порядке, установленном нормативными правовыми актами в области охраны труда.

8.1.3. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, разработанному с учетом: • постановления Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»; • постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» при наличии вредных условий труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда. Повысить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда: при классе

3.1 условий труда на рабочем месте на 4%;

3.2 условий труда на рабочем месте на 10%;

3.3 условий труда на рабочем месте на 15%;

8.1.4. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

8.1.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и

социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

8.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников Учреждения по охране труда.

8.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

8.1.9. Устанавливать работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда сокращенное рабочее время не более 36 часов в неделю.

8.1.10. Предусматривать льготы компенсационного характера в трудовом договоре с работником. Приобретать и бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в соответствии с установленными нормами специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия. Обеспечивать хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. На основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 № 1122н обеспечивает работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами. На работах связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивать постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

8.1.10. Обеспечивать проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за счет средств Работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников.

8.1.11. Внеочередные медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований). Предусмотреть финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных приказом Минздравсоцразвития России от 01 марта 2012 № 181н в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со статьей 226 Трудового Кодекса РФ. Беспрепятственно допускать представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций для проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством. Обеспечивать санитарно-бытовые и лечебно-

профилактические обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.1.12. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.1.13. Иметь комплект нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.1.14. Оборудовать и обеспечивать работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

8.1.15. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по Перечню профессий и должностей;

- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по Перечню профессий и должностей;

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

8.1.17. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

8.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.1.19. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с «Перечнем профессий и должностей работников, подлежащих предварительному и периодическим медицинским осмотрам».

8.1.20. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.1.21. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.22. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере одной месячной заработной платы, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

8.1.23. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.24. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.25. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.26. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.2. Работники обязуются:

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.5. Извещать немедленно главного врача, заместителя главного врача либо руководителей структурных подразделений Учреждений о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством Российской Федерации, настоящим Договором.

9.2. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в части реализации настоящего Договора, а в области коллективных прав и интересов, указанные права и интересы работников в соответствии с

полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза работников здравоохранения РФ, принятым V съездом Профсоюза 25 мая 2010 г, Положением о первичной организации профессионального союза работников здравоохранения РФ, правами, гарантируемыми Федеральным законом РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.3. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.4. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.5. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.6. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.7. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.8. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.9. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.10. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

9.11. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

9.12. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для

организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

9.13. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.14. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.15. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.16. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в Учреждении (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов Учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.17. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ)
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ)

9.18. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- Правила внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1*);
- Штатное расписание (*Приложение № 2*);

- Положение о Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам (Приложение № 3);
- Соглашение работодателя и профсоюзной организации по охране труда (Приложение № 4);
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на компенсационную выплату за работу в ночное время, с вредными и опасными условиями труда (Приложение № 5);
- Перечень профессий и должностей работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда с сокращенным рабочим днем (Приложение № 6);
- Перечень должностей и профессий, подлежащих медосмотру и периодичность его проведения (Приложение № 7);
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 8);
- Графики сменности (Приложение № 9);
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение № 10).

9.19. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9.С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.20. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

9.21. На время осуществления полномочий работником Учреждения, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

9.22. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.23. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических и медицинских работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.8. Принимать участие в аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Учреждения.

10.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников Учреждения.

10.12. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения.

10.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

11.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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.

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

11.4. Настоящий коллективный договор подписан в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

11.4. Настоящий коллективный договор подписан в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

От работодателя:

Главный врач
ГКУЗ «Дом ребенка специализированный»
Минздрава КБР

 мукова М.А.



2018 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации
ГКУЗ «Дом ребенка специализированный»
Минздрава КБР

 2018 Бекулова А.



2018 г.