

**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ.
ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«ДОМ РЕБЕНКА СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2015-2018 годы

« 09 » февраля 2015 г.

г. Нальчик

Принято на общем собрании коллектива
ГКУЗ «Дом ребенка специализированный»

Договорившиеся стороны:

И.о. главного врача ГКУЗ «Дом ребенка специализированный»



« 09 » февраля 2015 г.

М.А. Крымукова
М.А. Крымукова

От коллектива:
Председатель профкома



« 09 » февраля 2015 г.

И.Х. Юанова
И.Х. Юанова



*Мет. л 19 от 19.02.2015г
Сек. ш.ст. З.М. Малбакова*

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключен на основании Трудового Кодекса РФ и Закона КБР «О социальном партнерстве в сфере труда в КБР» № 50-РЗ от 22.07.08 г.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, Отраслевого тарифного соглашения и настоящего договора.

1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Администрация ГКУЗ «Дом ребенка специализированный» в лице и.о. главного врача Крымковой Мариты Анатольевны, именуемой далее «работодатель» организации и работники организации в лице председателя профсоюзного комитета Юановой Ирины Хамидбиевны, именуемой далее «профком».

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам с учетом экономических возможностей организации гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, другими соглашениями.

1.3. Действие коллективного договора.

1.3.1. Действие коллективного договора регламентируется ст. 43 ТК РФ.

1.4. Соответствие коллективного договора с Российским законодательством, нормативными правовыми актами, отраслевыми тарифными соглашениями и другими соглашениями.

1.4.1. В настоящий коллективный договор включаются нормативные положения законодательства РФ о труде, иных нормативных правовых актов, если в них содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений к коллективному договору (ст. 41 ТК РФ).

1.4.2. Нормы Отраслевого тарифного соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора в организации.

1.5. Общие обязанности сторон.

1.5.1. В целях обеспечения устойчивости и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работникам работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- реализовать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

1.5.2. Работодатель признает профком единственным представителем работников организации, уполномоченных его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.5.3. При принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с профкомом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.5.4. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора профком обязуется:

- содействовать в организации укрепления трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде РФ и иных актов содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда.

1.5.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а профком обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.5.6. Работодатель и работники организаций здравоохранения, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор.

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на согласии между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника правилам внутреннего распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, Отраслевым тарифам и другими соглашениями и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

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

2.3. Работодатель и профком пришли к соглашению, что трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. Работодатель обязуется в трехдневный срок со дня заключения трудового договора с работником издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с коллективным договором организации и данным приказом (распоряжением) под расписку (ст. 68 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Отраслевым тарифным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.6. Перевод работников на другую работу, изменение существующих условий труда, временный переход на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, установленном законодательством.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регламентируется ст. 81 ТК РФ.

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

Раздел 3. Рабочее время.

3. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.1. Нормативную продолжительность рабочего времени работников организации – 40 часов в неделю, для медицинских работников сокращенную продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

3.2. Для работников в связи с нервно-психическим напряжением в труде, для работников, работающих во вредных условиях труда, сокращенную продолжительность рабочего времени

3.3. Продолжительность рабочего времени для лиц моложе 18 лет – 4 часа в день, для инвалидов I, II групп – 5 часов в день (ст. 92 ТК РФ).

3.4. Конкретную продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в организации, которая определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными с учетом мнения профкома.

В Правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст. 93-95, 100-105 ТК РФ 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;
- составления 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.

3.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (с утвержденным графиком дежурства).

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.6. Отдельным категориям работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставлять профкому полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда.

3.7. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставлять профкому полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда.

3.8. Доведение графиков сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течении двух смен подряд запрещается.

3.9. Порядок работы в ночное время.

Женщины, имеющие детей до 3 лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного разрешения и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

Раздел 4. Время отдыха.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Всем работникам организации предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливать продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

4.2. Отпуск за первый год работы предоставлять работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск предоставлять и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ) при производственной возможности.

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

4.4. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам организации предоставлять ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и нормативными актами;
- при наличии финансовых возможностей учреждения здравоохранения могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска работников сверх предусмотренных федеральными законами. Категория работников и условия предоставления дополнительных отпусков определяется по согласованию с профкомом.

4.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммировать с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчислять в календарных днях и максимальным пределом не ограничивать (ст. 120 ТК РФ). Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору.

4.6. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Отдельным категориям работников предоставлять отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128, 263 ТК РФ): работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающего ребенка до 14 лет без матери, ежегодных дополнительных отпусков, без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

4.7. Женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) предоставлять однодневный оплачиваемый отпуск в день знаний 1 сентября.

4.8. Отпуска женщинам по беременности и родам регулировать согласно ст. 255 ТК РФ.

Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществлять в соответствии со ст. 256 ТК РФ.

Отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставлять согласно ст. 257 ТК РФ.

4.9. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни: одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

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

4.11. Часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, с письменного согласия работника можно заменить денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

4.12. Перерывы в течении рабочего дня (смены) для отдыха и питания определен правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

4.13. Работодатель и профком согласились определять дополнительные периоды времени, которые включаются в стаж работы, дающий право на ежегодные периоды времени, которые включаются в стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (например, время участия в забастовке, приостановки работы и др.) (ст. 121 ТК РФ).

4.14. Профком обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 370 ТК РФ).

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА.

5. Работодатель обязуется:

- 5.1. Осуществлять выплату заработной платы не реже, чем каждые полмесяца, в сроки: - выплата по заработной плате до 15 числа следующего месяца;
- аванс по заработной плате 30 числа текущего месяца.

Выплата заработной платы осуществляется через сбербанк. Договор МВК – 152 от 14.05.2007 года с Сберегательным Банком РФ; протокол заседания общего собрания коллектива ГКУЗ «Дом ребенка специализированный» № 1 от 5.02.2009 года.

5.2. Производить определение размера окладов на основе Положения по оплате труда работников ГКУЗ «Дом ребенка специализированный» от 03.06.2013 года, разработано на основании Постановления Правительства КБР от 31 мая 2013 года, № 160 – ПП «О Положении об оплате труда работников государственных, бюджетных (казенных) учреждений здравоохранения КБР».

5.3. Своевременно вносить изменения в условия тарификации работников на основании соответствующих правовых нормативных актов.

5.4. Производить выплату надбавки в размере 20 % оклада (тарифной ставки) за осуществление диагностики и лечения ВИЧ-инфицированных.

Конкретный перечень работников, имеющих право на данную добавку, в т. ч. За каждый час работы в указанных условиях, утвержденный Администрацией по согласованию с профкомом, прилагается к настоящему коллективному договору (ст. 146, 147 ТК РФ).

5.5. Выплачивать работникам надбавки за непрерывный стаж работы (п. 6 Положения).

5.6. Производить доплату работникам, совмещающим другие должности (профессии), исполняющим обязанности временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы.

Размер доплат и условия их выплаты устанавливаются всем работникам и Администрации, но не менее 15 % оклада (ст. 151 ТК РФ) (Приказ № 159-П МЗ КБР от 15.10.2007 года; Распоряжение Правительства КБР от 5.10.2007 года № 485-РП); протокол заседания администрации и профсоюзного комитета № 4 от 16.10.2007 года.

5.7. Оплачивать работу в нерабочий праздничный день по графику сменности работника не менее, чем в двойном размере.

5.8. Сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха (не менее времени, отработанного сверхурочно) (ст. 152 ТК РФ).

5.9. Сохранять за работником, направленным на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю плату по основному месту работы, с учетом п. 3 Постановления Совета Министров РСФСР от 17.01.91 г. № 27 (ст. 187 ТК РФ, Постановления Правительства РФ от 26.06.95 г. № 610).

5.10. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производить в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Порядка исчисления среднего заработка, утвержденного Правительством РФ.

5.11. Проводить взаимные консультации и учитывать мнение профкома при решении вопросов реализации трудовых прав работников.

5.12. Предоставлять профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, в т. ч. о направлениях расходования финансовых средств, поступающих в учреждение из разных источников; о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работников.

5.13. Привлекать Профком к:

- пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников;
- проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения. О результатах информировать трудовой коллектив.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ,

6. Работодатель:

6.1. Создает на паритетной основе из представителей работодателя, профкома, комиссии по охране труда. Финансирует работу комиссий по охране труда, выделяет помещение, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств Фонда социального страхования РФ.

6.2. Создает и укрепляет работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 года № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

6.3. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, организует их обучение по охране труда за счет средств организации (или за счет средств Фонда социального страхования РФ), представляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года № 10-ФЗ.

6.4. Совместно с профкомом разрабатывает и устанавливает дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством.

6.5. Обеспечивает за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с действующим положением, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбе в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.7. Обеспечивает за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку (очистку).

Обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты сверх установленных норм.

6.8. Обеспечивает бесплатное получение молока или равноценных пищевых продуктов работникам, занятых на работах с вредными условиями труда.

6.9. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.11. Принимает меры по медико-санитарному обслуживанию работающих, по оздоровлению членов их семей за счет собственных средств, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.12. На паритетных началах совместно с профкомом 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 тяжелые и вредные условия труда.

Раздел 7. Гарантии в области занятости.

7.1. Работодатель и профком обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, уволенных в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с учетом профкома.

7.2.2. При увольнении работников в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата:

- издать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ).

7.2.3. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь работникам своего учреждения, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции (п. 7.2.3. ОТС).

7.2.4. При проведении реструктуризации учреждения обеспечить участие профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов учреждения и работников.

7.2.5. Предварительно (не менее, чем за 3 месяца) письменно сообщить профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях трудящихся, которых она может коснуться, о сроке, в течении которого намечено осуществлять расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

7.2.6. Реализовать принцип непрерывного повышения квалификации кадров.

7.3. Профком обязуется обеспечить защиту социальных гарантий трудящихся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

Раздел 8. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа.

8. Работодатель:

8.1. Признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст.29, 30, 31 ТК РФ),

8.2. Признает право Профсоюза на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ о профсоюзах):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест,
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

8.3. Признает право Профсоюза 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 Профсоюза представляет профкому в бесплатное пользование оборудование помещения, оргтехнику (компьютеры, ксероксы и т. д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 3477 ТК РФ, ст. 28 п. 1 ФЗ о профсоюзах).

8.5. Отчислять денежные средства на счет профкома первичной организации Профсоюза на культурно-массовые и физкультурно-оздоровительную работу (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Выделяет оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников (сторона договариваются при проведении переговоров при подготовке проекта текста коллективного договора).

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

8.8. Освобождает от работы членов профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются (ст. 374 ТК РФ, ст. 25 п.5 ФЗ о профсоюзах).

8.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (ст. 370 ТК РФ, ст. 28 п.3 ФЗ о профсоюзах).

8.10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (ст. 370 ТК РФ, ст. 28 п.1 ФЗ о профсоюзах).

8.11. Члены Профсоюза и члены выборных органов первичной организации Профсоюза могут иметь дополнительные по сравнению с другими работниками права и льготы.

8.12. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, избранным в профсоюзный комитет (ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМУЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ,

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

9.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством РФ.

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

9.1.4. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот.

9.1.5. Обеспечить информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

9.1.6. Максимально обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого санатории-профилактории, базы отдыха, туристические лагеря, стадионы, спортплощадки.

9.1.7. Внедрять в повседневную жизнь работающих производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.

9.1.8. Оказывать материальную поддержку и дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям.

Раздел 10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ.

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

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

Приложения к коллективному договору

1. Штатное расписание.
2. Соглашение по охране труда.
3. Перечень должностей и профессий, которым выдается бесплатная спецодежда, спецобувь и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения..
4. Перечень профессий на получение молока.
5. Правила внутреннего трудового распорядка.
6. Перечень профессий на дополнительный отпуск и льготное пенсионное обеспечение.
7. Перечень работников для доплаты к тарифным ставкам.
8. Положение об оплате труда работников ГКУЗ «Дом ребенка специализированный».

СОГЛАСОВАНО

Заместитель Председателя Правительства
Кабардино - Балкарской Республики
министр здравоохранения
Кабардино-Балкарской Республики

И. М. Шетова

УТВЕРЖДАЮ:

штат в количестве 383,75 должностей
и. о. главного врача
ГКУЗ "Дом ребенка
специализированный"
Минздрава КБР

М. А. Крымукова

2015 г.

2015 г.

Штатное расписание на 2015 год
ГКУЗ "Дом ребенка специализированный" Минздрава КБР
КБР, г. Нальчик, ул. Шогенова, 32 корп. 4

№ п/п	Наименование должности	Количество должностей
1	Главный врач	1,0
2	Зам. главного врача по медицинской части	1,0
3	Главная медицинская сестра	1,0
Детское отделение на 75 коек		
4	Врач-педиатр	2,5
5	Врач-невролог	1,25
6	Врач ЛФК	0,75
7	Врач психиатр детский	0,25
8	Врач-отоларинголог	0,75
9	Медсестра процедурной	2,0
10	Медсестра палатная	68,75
11	Медсестра палатная (изолятор)	5,5
12	Медсестра по массажу	3,75
13	Фармацевт	1,0
14	Медсестра диетическая	1,0
15	Медсестра палатная (для организации индивидуального питания детей)	6,25
16	Инструктор ЛФК	1,0
17	Лаборант	0,5
18	Младшая медицинская сестра по уходу за б/ными или санитарка	68,75
19	Младшая медицинская сестра по уходу за б/ными или санитарка (мойщица) (изолятор)	5,5
20	Старший воспитатель	1,0
21	Учитель дефектолог, логопед	6,25
22	Воспитатель	50,0
23	Музыкальный руководитель	1,0
24	Педагог-психолог	1,25
	Итого:	229,0

	в т. ч. врачи	5,5
	средний медицинский персонал	89,75
	младший медицинский персонал	74,25
	прочий персонал	59,5
Детское реабилитационное отделение на 50 коек (в т. ч. 15 коек дневного пребывания)		
25	Заведующий отделением	1,0
26	Врач-невролог	2,0
27	Врач по лечебной физкультуре	2,0
28	Врач ревматолог	0,5
29	Врач физиотерапевт	1,0
30	Врач функциональной диагностики	0,5
31	Медицинский психолог	1,0
32	Медсестра процедурной	2,25
33	Медсестра палатная	9,0
34	Инструктор ЛФК	3,0
35	Учитель дефектолог	1,0
36	Логопед	2,0
37	Медсестра по массажу	8,0
38	Медсестра кабинета функциональной диагностики	1,5
39	Медицинская сестра по физиотерапии	3,0
40	Сестра - хозяйка	1,0
41	Младшая медицинская сестра по уходу за больными или санитарка	8,0
42	Санитарка (для транспортировки и сопровождения больных в лечебно-диагностические кабинеты)	0,5
43	Санитарка-уборщица (по уборке санузлов и коридоров)	2,5
44	Санитарка (процедурного кабинета)	1,0
45	Санитарка (бассейна)	2,0
46	Санитарка - буфетчица	2,0
47	Музыкальный работник	0,75
	Итого:	55,5
	в т. ч. врачи	7,0
	средний медицинский персонал	26,75
	младший медицинский персонал	17,0
	прочий персонал	4,75
Отделение хосписа на 5 коек		
48	Заведующий отделением	1,0
49	Врач-педиатр	0,5
50	Врач-невролог	0,5
51	Врач-онколог детский	0,5
52	Врач-психотерапевт	0,25
53	Врач по лечебной физкультуре	0,25
54	Медицинский психолог	0,5
55	Инструктор по лечебной физкультуре	0,5

56	Медсестра по массажу	0,5
57	Медсестра процедурной	0,25
58	Медсестра палатная	5,5
59	Медсестра перевязочной	0,5
60	Сестра-хозяйка	1,0
61	Санитарка-ваннщица	0,5
62	Санитарка-буфетчица	2,0
63	Санитарка уборщица	0,75
64	Младшая медицинская сестра по уходу за больными или санитарка	5,5
65	Педагог-дефектолог	0,25
66	Воспитатель	1,0
67	Специалист по социальной работе	0,5
	Итого:	22,25
	в т. ч. врачи	3,0
	средний медицинский персонал	7,25
	младший медицинский персонал	9,75
	прочий персонал	2,25
Общий немедицинский персонал		
68	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	1,0
69	Главный бухгалтер	1,0
70	Заместитель главного бухгалтера	1,0
71	Начальник хозяйственного отдела	1,0
72	Бухгалтер по учету калькуляции продуктов питания	0,5
73	Бухгалтер по учету материальных ценностей	0,5
74	Бухгалтер по расчетам с рабочими и служащими	2,0
75	Бухгалтер по финансовому учету	1,25
76	Начальник отдела кадров	1,0
77	Специалист по кадрам	1,75
78	Делопроизводитель	1,0
79	Секретарь – машинист	1,0
80	Экономист	1,0
81	Экономист по финансовой работе	1,0
82	Кассир	1,0
83	Инженер по охране труда	1,0
84	Оператор ЭВМ	0,5
85	Специалист по социальной работе	2,0
86	Юрисконсульт	1,0
87	Программист	1,0
	Итого:	21,5
Административно-хозяйственный отдел		
88	Заведующий хозяйством	1,0
89	Заведующий прачечной	1,0
90	Заведующий складом	1,0
91	Агент по снабжению	1,0

92	Водитель	3,0
93	Техник	2,0
94	Кастелянша	0,5
95	Парикмахер	0,5
96	Машинист по стирке и ремонту одежды	7,0
97	Оператор стиральных машин	1,0
98	Гладильщик	2,0
99	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2,0
100	Слесарь сантехник	2,0
101	Сторож	10,5
102	Уборщик служебных помещений	4,0
103	Уборщик территории	2,0
104	Швея	0,5
105	Садовник	1,0
106	Лифтер	2,0
107	Подсобный рабочий	1,0
108	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	2,0
	Итого:	47,0
Пищеблок		
109	Повар	3,0
110	Кухонные рабочие	2,5
	Итого:	5,5

Всего по учреждению:	383,75
в том числе: врачи	17,5
средний медицинский персонал	122,75 ?
младший медицинский персонал	101,0
прочий персонал	140,5

не правильно