

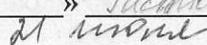
Директор ГБСУ РО «Елатомский
детского дом – интернат для
умственно отсталых детей»
Юдин Сергей Аркадьевич



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного бюджетного стационарного учреждения
Рязанской области
«Елатомский детский дом-интернат
для умственно отсталых детей»
на 2013 – 2015 годы.

министерство труда и занятости населения Рязанской области 390035, г. Рязань, ул. Толстого, д. 10
Зарегистрировано <u>01.07.2013</u>
№ <u>31/131</u> 

Утвержден
на общем собрании
работников Елатомского детского
дома-интерната для умственно отсталых детей
Представитель от коллектива Филатова Е.В.

« 11 » Июль 20 13 г.


Раздел 1.

Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между Работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов Сторон.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

ГБСУ РО «Елатомский детский дом-интернат для умственно отсталых детей», представляемый директором Юдиным Сергеем Аркадьевичем, именуемый далее «Работодатель»;

работники ГБСУ РО «Елатомский детский дом-интернат для умственно отсталых детей»

в лице главы администрации МО – Елатомского городского поселения Касимовского муниципального района Рязанской области Икрянниковой Татьяной Ивановной.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между Работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Раздел 2.

Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.

2.1. Для всех работников детского дома-интерната устанавливается повременная система оплаты труда.

2.2. Оплата труда работников детского дома-интерната производится на Постановление министерства социальной защиты населения Рязанской области от 22 апреля 2011 года №25 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Рязанской области в сфере социальной защиты и социального обслуживания, подведомственных министерству социальной защиты населения Рязанской области», для которых установлена система оплаты труда, отличная от системы оплаты труда по ЕТС (далее – учреждения).

2.3. Положения о премировании работников детского дома-интерната, об оплате труда работников детского дома-интерната утверждаются работодателем по согласованию Сторон.

2.4. Месячная оплата труда работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму труда (выполнившего свои трудовые обязанности), не может быть ниже установленной тарифной ставки (оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, компенсационных надбавок и доплат, имеющих регулярный характер, а также данным коллективным договором, за условия и режимы труда, отличающиеся от нормальных.

2.5. При выполнении работ с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производятся доплаты в размере 30% тарифной ставки (оклада).

При выполнении работ с тяжелыми и вредными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производятся доплаты в размере 25% тарифной ставки (оклада).

Доплаты за условия труда при повременной оплате начисляются за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных.

2.6. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам).

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора, в пределах тарифной ставки (оклада) по совмещаемой должности.

2.7. За каждый час ночной работы работникам производится доплата в размере 50% тарифной ставки, должностного оклада.

Ночной считается работа с 22 часов до 6 часов утра.

2.8. Время простоя не по вине работника, в том числе в связи с отсутствием материалов, комплектующих изделий, если работник предупредил администрацию о начале простоя, оплачивается в размере не менее тарифной ставки (должностного оклада).

2.9. Заработная плата выплачивается 4 и 19 числа каждого месяца безналично на карточный зарплатный счет в Сбербанке РФ. При совпадении установленного дня выплаты с выходным или праздничным днем – выплачивается накануне этого дня.

2.10. Выплата заработной платы руководителю детского дома-интерната производится одновременно с ее выплатой всем работникам детского дома-интерната.

2.11. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем их высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по детскому дому-интернату, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

Раздел 3.

Обеспечение занятости, гарантии при возможном высвобождении.

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (контракта), как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы /срочный трудовой договор (контракт)/.

3.2. Условия трудового договора (контракта) не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется полностью обеспечить работников обусловленной работой в течение действия трудового договора (контракта).

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (контракта). Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

3.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры детского дома-интерната, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно, совместно с Профкомом.

3.5. Работодатель обязуется не позднее, чем за три месяца представлять проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.6. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:

- предпенсионного возраста (за три года до пенсии);
- проработавшие в детском доме-интернате свыше десяти лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери;
- многодетные матери (имеющие удостоверение многодетной матери);

3.7. Беременные женщины и женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (одинокие женщины – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет), а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе

работодателя, кроме случаев полной ликвидации детского дома-интерната, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель (или правопреемник детского дома-интерната) обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемой и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью. Обязательное трудоустройство указанных женщин осуществляется работодателем также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора (контракта). На период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора (контракта).

- 3.8. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники детского дома-интерната;
 - по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора (контракта) предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по детскому дому-интернату с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
 - в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.
- 3.9. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.
- 3.10. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в детском доме-интернате.
- 3.11. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией детского дома-интерната, сокращением численности или штата работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.
- Стороны договорились, что в случае вынужденного предстоящего сокращения лиц, проработавших в детском доме-интернате десять лет и более, они должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за три месяца.
- Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст.33 ТК Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- 3.12. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.
- Планы, графики переобучения с разбивкой по структурным подразделениям прилагаются к коллективному договору.
- 3.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в детский дом-интернат и занятие открывшихся вакансий.
- 3.14. Передача детского дома-интерната из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора (контракта). При смене собственника детского дома-интерната, а равно при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжают; прекращение в этих случаях трудового договора (контракта) по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников вновь образованной организации.
- 3.15. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации (ст.40-3 ТК Российской Федерации).

Раздел 4.

Рабочее время и время отдыха

- 4.1. Трудовой распорядок в детском доме-интернате определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием (конференцией) работников по представлению администрации.
- 4.2. При регулировании рабочего времени в детском доме-интернате стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.
- Стороны договорились, что в детском доме-интернате может применяться сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных законодательством для лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.
- 4.3. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило не применяется в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени и по скользящему графику.
- 4.4. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам в соответствии с законодательством (ст.108 ТК Российской Федерации).
- В отделениях, где по условиям работы, связанным с обслуживанием детей – инвалидов, а также в подразделениях, связанных с жизнеобеспечением детского дома – интерната, перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочей смены. Данное время подлежит оплате работодателем.
- Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливается по согласованию Сторон.
- 4.5. Стороны обязуются утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков на последующий год.
- 4.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятых на работах с вредными условиями труда.
- Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагается к коллективному договору.
- 4.7. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению работником и работодателем.
- 4.8. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

Раздел 5.

Охрана труда.

- 5.1. Работодатель систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом соблюдении требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.
- Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.
- 5.2. Работодатель обязуется осуществить меры по устранению загрязнения воздушной среды на рабочих местах в /подразделение/, и приведению условий труда в полное соответствие с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил.
- 5.3. В случае нарушения со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, не обеспечения работника необходимыми

- средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.
- 5.4. Работодатель не реже 1 раза в полугодие обеспечивает инструктирование работников правилам техники безопасности, а также вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте для вновь поступивших работников.
- 5.5. Работодатель обеспечивает работников бесплатно спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты не ниже норм, предусмотренных действующими положениями.
- 5.6. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные социально-трудовые гарантии (льготы) работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (например: надбавки к заработной плате, дополнительные дни отпуска и т.п.).
- 5.7. Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению.
- 5.8. В целях сохранения в организации квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы работодатель принимает на себя обязательства:
- 5.9. Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.
- 5.10. Освобождать беременных женщин от работы для прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы.
- 5.11. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:
- 5.12. Освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), по их просьбе, от ночных смен.
- 5.13. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет.
- 5.14. Предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы.
- 5.15. Разрешить женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию Сторон использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью (до 3-4 недель) – в период, когда позволяют производственные условия.
- 5.16. Не привлекать женщин со времени установления беременности и в период кормления ребенка грудью к выполнению работ, связанных с использованием персональных компьютеров, производством инъекций нейролептиков, подготовкой крепких растворов дезинфицирующих средств (хлорная известь).

Раздел 6.

Заключительные положения.

- 6.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.
- 6.2. При структурной перестройке детского дома-интерната, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.
- 6.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора

- в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.
- 6.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.
- 6.5. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет предприятия на срок не более трех месяцев в течение года.
- 6.6. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам (массовым увольнениям).
- 6.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом тиражирован. Стороны обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
- 6.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.
- 6.9. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.