Теремок

РАБОТОДАТЕЛЬ
Директор ГБУ РХ
«Республиканский дом-интернат
для детей «Теремок»
_____ Т.П. Чудинова
«17» 06 2019г.

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ
Председатель профкома
_____ В.Н. Спашибина
«17» 06 2019г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного бюджетного учреждения Республики Хакасия «Республиканский дом-интернат для умственно отсталых детей «Теремок» на 2019-2022гг.

Утвержден на собрании
работников 17.06. 2019г.

Коллективный договор Государственного бюджетного учреждения Республики Хакасия «Республиканский дом-интернат для умственно-отсталых детей «Теремок» на 2019 – 2022 годы (далее – Договор) - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в ГБУ РХ «Республиканский дом-интернат для детей «Теремок» между сторонами социального партнерства - Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий договор заключен между работниками Государственного бюджетного учреждения Республики Хакасия «Республиканский дом-интернат для умственно-отсталых детей «Теремок», в лице председателя профсоюзного комитета ГБУ РХ «Республиканский дом-интернат для детей «Теремок» Спашибиной Виктории Николаевны, избранного на общем собрании трудового коллектива, именуемым в дальнейшем «Работники», и работодателем, в лице директора Чудиновой Татьяны Павловны, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель».

«Работники» и «Работодатель» далее именуются «Стороны».

1.2. Настоящий Договор разработан на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральных законов: от 24.11.1995г. № 181–ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями); от 21.12.1996г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (с последующими изменениями и дополнениями); от 02.05.2006г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями); от 27.07.2010г. № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» (с последующими изменениями и дополнениями); от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями); от 28.12.2013г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»; от 02.07.1992г. № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при её оказании» (с последующими изменениями и дополнениями); и «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия настоящего Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.3. Действие настоящего договора распространяется на всех работников ГБУ РХ «Республиканский дом-интернат для детей «Теремок».

1.4. Настоящий договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.5. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.6. При смене формы собственности организации договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трех лет.

1.9. При ликвидации организации договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10.Изменение и дополнение договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.11. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Председатель профсоюзного комитета ГБУ РХ «Республиканский дом-интернат для детей «Теремок» Спашибина Виктория Николаевна обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора,

содействовать его реализации.

1.12. Договор закрепляет социальное партнерство Работодателя и Работников, основными принципами которого являются:

- равноправие сторон;
- принятие на себя обязательств по отношению к другой стороне и выполнение этих обязательств;
- взаимоуважение и разрешение всех вопросов путем консультаций и переговоров;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

Раздел II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Трудовые отношения в учреждении регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Хакасия от 07.11.2014г. № 94-ЗРХ «О социальном обслуживании граждан в Республике Хакасия», иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Хакасия, локальными нормативными правовыми актами Министерства труда и социального развития Республики Хакасия(Министерства социальной защиты Республики Хакасия), Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовыми договорами.

2.2. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положения работников по сравнению с законодательством и настоящим Договором

2.3. Стороны договорились обеспечить взаимопонимание между сторонами в рамках социального партнерства и предоставления работникам с учетом экономических возможностей учреждения гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, другими соглашениями.

2.4. В этих целях Работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работников, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;
- обеспечить работников причитающейся заработной платой в сроки, установленные коллективным договором;
- обеспечить безопасные условия труда;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;
- сотрудничать с Представителями работников в рамках действующего Трудового законодательства;
- выполнять условия настоящего Договора;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде;
- предоставлять Представителям работников полную, достоверную информацию для заключения Коллективного договора и контроля его выполнения;
- рассматривать представления Представителей работников о выявленных нарушениях закона и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, устранять

их, сообщать о принятых мерах;

- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве в порядке, установленном Федеральным законом;

- возмещать третьим лицам вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей;

- обеспечивать соблюдение установленного законодательством порядка учета мнения Представителей работников, как выборного органа, при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

- поощрять за добросовестный и эффективный труд;

- привлекать к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- принимать локальные нормативные акты.

2.6. Профком обязуется:

- оказывать содействие Работодателю в поддержании высокого уровня трудовой и производственной дисциплины;

- проводить разъяснительную работу среди Работников о необходимости добросовестного выполнения всеми работниками норм труда и правил внутреннего трудового распорядка;

- участвовать от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;

- добиваться улучшения уровня жизни Работников и их семей;

- добиваться роста реальной заработной платы;

- вносить предложения в совершенствование систем и форм труда;

- добиваться от Работодателя соблюдения установленного законодательством порядка согласования или учета мнения Представителей трудового коллектива при принятии локальных актов;

- контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, правил внутреннего распорядка Государственного бюджетного учреждения Республики Хакасия «Республиканский дом-интернат для умственно-отсталых детей «Теремок», выполнение условий настоящего договора;

- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию;

- вести учет Работников, нуждающихся в оздоровлении.

2.7. Обязательства Работников:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда;

- способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества услуг;

- беречь имущество Работодателя, сохранять коммерческую тайну;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих исполнение трудовых обязанностей (простои), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке и чистоте;

- в случае возникновения трудового спора использовать все возможные меры его разрешения путем примирения сторон.

2.8. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке, установленном

Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям, охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном действующим законодательством;
- ведение Коллективных переговоров и заключение Коллективного договора, а также на информацию о выполнении Коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и интересов всеми методами, не запрещенными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством;
- обязательное социальное и медицинское страхование в случаях, предусмотренных действующим законодательством, а также дополнительное медицинское страхование.

Раздел III. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени - продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Если введение графика сменности представляет собой изменение по инициативе работодателя условий ранее заключенных трудовых договоров по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, то о предстоящих изменениях и о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.2. Для работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (на основании ст. 350 Трудового кодекса Российской Федерации);
- для педагогических работников – 36 часов в неделю;
- для учителей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов – 20 часов в неделю;
- для воспитателей – 30 часов в неделю;
- для педагогов дополнительного образования – 18 часов в неделю;
- для музыкального работника – 24 часа в неделю. (Приказ Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22.12.2014г. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

В соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», с подпунктом в) пункта 2 Постановления Министерства труда РФ от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников