

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственное казенное учреждения Калужской области
«Полотняно-Заводской детский дом интернат для умственно отсталых детей»
2016-2018 гг.

Заключен на конференции трудового коллектива 01 севрала 2016 г.

РАЗДЕЛ I
Общие положения

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками *Государственного казенного учреждения Калужской области «Полотняно-Заводской детский дом - интернат для умственно отсталых детей»* и *Работодателем* и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
2. Сторонами коллективного договора являются: Государственное казенное учреждение Калужской области «Полотняно-Заводской детский дом - интернат для умственно отсталых детей» далее Учреждение в лице, *директора Булановой Натальи Александровны*, именуемое далее "*Работодатель*", и *работники учреждения*, именуемые далее "*Работники*", представленные профсоюзным комитетом *Государственного казенного учреждения Калужской области «Полотняно-Заводской детский дом - интернат для умственно отсталых детей»*, именуемым далее "Профком", в лице *председателя профсоюзного комитета*.
3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:
 - создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности его работы;
 - долгосрочному поступательному развитию учреждения, росту его общественного престижа и его деловой репутации;
 - установления социально-трудовых прав и гарантий работников в соответствии с действующим законодательством;
 - создания благоприятного психологического климата в коллективе;
 - практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.
4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.
5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства.

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля по его выполнению;
- рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных

Администрация исполнительно-распорядительных органов
Муниципального образования «Городской округ Калужская область»
Зарегистрирован " 8 " севрала 2016 г.
Регистрационный № 1-16-КД
Подпись: *И.С.И. Курко* тел. 5-38-34

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением, предусмотренные ст. 53 ТК РФ и коллективным договором;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работников в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором;
- обеспечить сохранность и защиту персональных данных Работника Учреждения.

Работники обязуются:

- добросовестно и качественно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка предприятия;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- учитывать в своей работе специфику учреждения и ситуации производственной необходимости;
- предоставлять информацию, необходимую Работодателю, в связи с возникшими трудовыми отношениями;
- не разглашать конфиденциальную информацию Учреждения относительно воспитанников, других Работников;
- повышать свой профессиональный уровень, квалификационный уровень;
- выполнять установленные нормы рабочего времени;
- 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 организации.

Профком как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности предприятия присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться улучшения условий труда работников;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

6. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с ТК РФ.

7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить

согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке и оформлять их в виде приложений. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, вносятся в коллективный договор только на основании их утверждения конференцией работников при наличии соответствующего экономического обоснования.

9. Работодатель и Профком договорились, что в течение срока действия коллективного договора локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются Работодателем по согласованию с Профкомом и не должны противоречить действующему законодательству, настоящему коллективному договору.

10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Коллективный договор является юридическим документом, гарантирующим защиту прав и интересов трудящихся.

11. Работодатель и Профком, подписавшие коллективный договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

РАЗДЕЛ II

Кадровое обеспечение производственной деятельности. Обучение персонала.

Производственная и трудовая дисциплина

1. В целях обеспечения производства квалифицированными кадрами, создания стабильного коллектива и эффективного труда Работодатель обязуется:

1.1 В тесном взаимодействии с руководителями подразделений организации осуществлять подбор работников, исходя из текущих и перспективных потребностей Учреждения.

1.2 Выделять и обучать достойных и перспективных работников и руководителей с целью создания резерва специалистов и руководителей для обеспечения наиболее важных участков работы.

1.3 Изучать причины текучести кадров, давать предложения и в соответствии с утвержденными планами, осуществлять мероприятия по устранению причин текучести кадров.

1.4 Повышать квалификацию педагогических, медицинских работников и руководящего звена.

1.5 Содействовать повышению общеобразовательного уровня работников и создавать предусмотренные законодательством условия для обучения их в учебных заведениях.

1.6 Для закрепления кадров и быстрейшего освоения вновь принятых работников закреплять их за наиболее квалифицированными работниками (наставниками).

2. В целях укрепления трудовой и производственной дисциплины, обеспечения трудовых прав персонала Учреждения стороны договорились:

2.1. Знакомить вновь поступающих работников с рабочими местами, их должностными обязанностями, правилами внутреннего распорядка, настоящим коллективным договором, положением об оплате труда, другими локальными актами, имеющими непосредственное отношение к выполнению сотрудниками их должностных обязанностей;

2.2. Контролировать рациональное и правильное использование работниками рабочего времени на рабочих местах, а так же соблюдать графики работы подразделений, вести контроль рабочего времени, систематически изучать объем производственной и служебной загрузки. Принимать меры к совершенствованию труда персонала.

2.3. Проводить работу с персоналом по укреплению трудовой дисциплины, принимать своевременные меры к нарушителям трудовой дисциплины, наносящим ущерб нормальной работе трудовых коллективов.

3. Ответственность Работника за нарушения трудовой и производственной дисциплины:

3.1. За совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей,

к Работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

3.2. Кроме дисциплинарного взыскания, к нарушителям трудовой дисциплины могут применяться следующие меры дисциплинарного воздействия:

- снижение размера премии за качество и результативность выполняемых работ, вследствие грубого нарушения трудовой дисциплины вне зависимости от применения к ним мер дисциплинарного взыскания;
- лишение премии за применённые и не снятые дисциплинарные взыскания.

3.3. Появление Работника на территории Учреждения в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, курение на территории учреждения, использование работником ненормативной лексики рассматривается как нарушение трудового распорядка, к нарушителям применяются меры дисциплинарного воздействия: выговор, увольнение.

4. Поощрение Работника:

4.1. В качестве морального и материального стимулирования работников за высокое профессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в работе применяются следующие меры поощрения работников:

- **Персональная надбавка** устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в соответствии с Положением об оплате труда;
- **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (по двум критериям: за качество оказания социальных услуг, за интенсивность в работе)** устанавливаются работникам учреждения в соответствии с Положением об оплате труда;
- **Премия за качество и результативность выполняемых работ, выполнение особо важных или срочных работ** производится работникам с целью повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, повышения качества выполняемых ими работ в соответствии с Положением об оплате труда;
- объявление благодарности Учреждения;
- награждение Почетной грамотой Учреждения;
- занесение на Доску Почета Учреждения;
- объявление благодарности министерства по делам семьи, демографической и социальной политики Калужской области;
- награждение Почетной грамотой министерства по делам семьи, демографической и социальной политики Калужской области;
- объявление благодарности Губернатора;
- награждение Почетной грамотой Губернатора;
- награждение Почетной грамотой Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- награждения знаками отличия Калужской области и Российской Федерации;
- присвоение почетных званий Калужской области и Российской Федерации

РАЗДЕЛ III

Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.
2. Выплата заработной платы работникам производится в денежной форме в валюте

Российской Федерации (в рублях). Выплата заработной платы в неденежной форме не допускается.

3. Для оплаты труда работников применяется система оплаты труда, утвержденная Учредителем.

4. Должностные оклады устанавливаются Работодателем в соответствии с должностью, согласно законодательству Калужской области.

5. Порядок и условия применения компенсационных и стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий и других) работниками определяется Положением учреждения «О порядке и условии применения компенсационных и стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий и других) работникам» и по аттестации рабочих мест за вредные условия труда.

6. Определить порядок учета рабочего времени путем ведения суммированного учета продолжительности рабочего времени за календарный год (ст. 104 ТК РФ).

7. Режим рабочего времени в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, трудовым договором сотрудника, графиком работы. В учреждении действуют общий и сменный режимы работы сотрудников.

Для сотрудников Учреждения, обеспечивающих круглосуточный режим работы детского дома – интерната действует сменный режим работы, и суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – один год.

При работе в общем режиме сотрудникам предоставляется два выходных дня. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день устанавливается графиком работы.

8. Порядок и сроки выплаты заработной платы:

выплата заработной платы работникам Учреждения производится два раза в месяц:

- аванс за текущий месяц выплачивается 20 числа текущего месяца;
- заработная плата (окончательный расчет за месяц) выплачивается 5 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При выплате заработной платы Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка заложена в компьютерной программе бухгалтерского учета 1:С «Учет в бюджетных учреждениях». Выплата заработной платы производится безналичным путем.

8. Работнику выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в календарном году в размере оклада (базовый оклад, повышающий коэффициент за квалификационную категорию, повышающий коэффициент за работу в сельской местности) по письменному обращению работника.

9. Работнику выплачивается материальная помощь при наличии экономии фонда оплаты труда по письменному обращению работника, ходатайству профкома в следующих случаях и размерах:

- в следствие со стихийным бедствием (пожар, наводнение и пр.) 10 000 рублей;
- в связи со смертью родителей, детей, супруга (супруги), подтвержденной соответствующими документами (копия свидетельства о смерти и при предоставлении документа, подтверждающего родство), либо самого сотрудника – 5000 руб.
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в календарном году в размере ½ оклада
- в иных случаях при предоставлении обосновывающих документов – в размере оклада.

10. Выделять средства для поощрения победителей смотра - конкурса на звание "Лучший по профессии" в соответствии с Положением о смотре - конкурсе.

11. Поощрять работников в связи с юбилейными датами:

- 50 летием - в размере 3000 рублей
- 55 летием (для женщин) - в размере 3000 рублей

- 60 летнем - в размере 3000 рублей
- 1.2. Поощрять работников в связи с праздничными датами:
- Международный женский день 8 марта – 500 руб.
 - день защитника Отечества 23 февраля – 500 руб.
 - день социального работника 50% оклада.
- 1.3. Предусмотреть премии при награждении работников Учреждения
- | | |
|--|---------------|
| • Благодарственное письмо Учреждения | 600 рублей; |
| • Грамоты учреждения | 1000 рублей; |
| • Благодарственное письмо министерства Калужской области | 1200 рублей |
| • Грамоты министерства Калужской области | 1500 рублей |
| • Благодарственное письмо губернатора Калужской области | 2000 рублей |
| • Грамота губернатора Калужской области | 2500 рублей |
| • Почетная грамота РФ | 4000 рублей |
| • Знаки отличия Калужской области | 4000 рублей |
| • Знаки отличия РФ | 6000 рублей |
| • Почетные звания Калужской области | 6000 рублей |
| • Почетные звания РФ | 10 000 рублей |

РАЗДЕЛ IV Охрана труда

1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в Учреждении возлагаются на Работодателя.

1. Работодатель обязуется:

1.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, обеспечивать санитарно-гигиенические условия. В этих целях Работодатель подготавливает и реализует мероприятия по охране труда.

1.2. Своевременно приобретать и выдавать качественную и сертифицированную, требуемых размеров спецодежду, спецобувь, согласно смете расходов по данной статье, утвержденной Учредителем. Все изменения и дополнения в перечень бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты вносить по утверждению директора и согласованию профсоюзным комитетом, учитывая специфику учреждения и выполнение работ.

1.3. По каждому несчастному случаю в Учреждении образовывать комиссию с представителем от профсоюза по расследованию причин несчастного случая и его предупреждению.

1.4. Обеспечить инструктаж работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности.

1.5. Не допускать к выполнению своих обязанностей работников, умышленно не являющихся на обязательный медицинский осмотр или не выполняющих рекомендации по результатам проведенных обследований. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

1.6. Не допускать к работе вновь поступающих рабочих:

- без проведения вводного и первичного инструктажей;
- без проведения стажировки в течение 2-14 смен;
- без обучения и аттестации по профессиям, а также производить в установленные сроки повторный инструктаж с работающими.

1.7. Своевременно проводить специальную оценку условий труда и информировать работников о ее результатах.

1.8. Обеспечить наглядными и учебными пособиями кабинет охраны труда в Учреждении.

1.9. Проводить и выполнять необходимые мероприятия и работы, приобретать требуемое

оборудование, инвентарь, материалы для обеспечения санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников, содействовать в получении физиотерапевтических процедур, инъекций назначенных лечебным учреждением сотруднику, без освобождения от работы.

1.10. Обеспечить содержание санитарно-бытовых помещений, устройств питьевой воды, в соответствии с действующими нормами.

1.11 Произвести обязательное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2. В целях обеспечения требований охраны труда, пожарной безопасности, гражданской обороны работники обязуются:

2.1. Соблюдать требования охраны труда, пожарной безопасности, гражданской обороны, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение и инструктажи по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне, и проверку знаний требований охраны труда.

2.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, а также о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении.

2.4. Проходить обязательные медицинские осмотры, диспансеризацию.

2.5. За несоблюдение требований по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне Работодатель и работники несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

3. Стороны совместно договорились, что:

3.1. Профком и уполномоченные по охране труда постоянно контролирует состояние охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников.

РАЗДЕЛ V

Рабочее время и время отдыха. Обеспечение питанием Работников в рабочее время.

Стороны договорились:

1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется графиками работы, разработанными на месяц, утвержденными Работодателем.

2. При регулировании рабочего времени в Учреждении стороны исходят из того, что нормальная продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленные законом.

3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для следующих категорий Работников:

- женщин 36 часов в неделю (работа в сельской местности);
- педагогических работников в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации и приказа Министерства образования и науки Российской Федерации;
- медицинских работников 36 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами первой и второй группы 35 часов неделю (ст.92 ТК РФ)

4. Учитывая круглосуточную работу Учреждения, организовывается сменная работа. Продолжительность рабочей смены, чередование работников по сменам регулируются графиками сменности. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

В исключительных случаях, которые влекут за собой угрозу здоровью и жизни детей, возможна работа в течение двух смен.

В связи с невозможностью соблюдения для работников, работающих посменно, ежедневной (еженедельной) продолжительности рабочего времени введен суммированный учет рабочего времени.

Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени, в рамках которого соблюдено нормальное число рабочих часов, является год.

5. Предоставление Работникам очередных и без сохранения заработной платы отпусков регламентируется Положением об отпусках. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск работнику по утвержденному графику, согласованному с Профкомом. Перенос отпуска на другое время производится по согласованию сторон.

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

7. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с Профкомом.

8. На отдельных видах работ Работодатель предусматривает предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных организацией труда. Продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

9. В Учреждении, на тех работах, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены.

10. В целях обеспечения работников горячими обедами Работодатель организует в Учреждении питание Работников согласно утвержденному графику работы Работника и на основании его письменного заявления.

11. В целях возмещения затрат на приобретение продуктов питания для приготовления горячих обедов Работникам учреждения, стоимость обедов определяется по фактическим затратам.

12. Денежные средства по оплате за питание удерживаются из заработной платы Работника путём безналичного расчета. Расчет производится авансом за следующий месяц, по средней стоимости питания Работника за прошлый отчетный месяц с корректировкой расчетов по истечению текущего отчетного периода в соответствии с уровнем фактических произведенных расходов.

13. При наличии бюджетных ассигнований на соответствующий год, может быть организована доставка сотрудников на работу и обратно транспортом детского дома-интерната.

РАЗДЕЛ VI

Занятость.

Работодатель обязуется:

1. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией.

2. При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе осуществляется в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

3. Расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя не допускается за исключением случаев ликвидации организации; расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет, другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе

работодателя не допускается (ст.261 ТК РФ) (за исключением случаев увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8,10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения Работодатель обязуется предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в Учреждении, соответствующую квалификации работника, а при ее отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Учреждении.

5. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

РАЗДЕЛ VII

Культурно-просветительная и физкультурно-оздоровительная работа.

Профсоюзный комитет при поддержке Работодателя обязуется:

1. Два раза в год проводить анализ заболеваемости в Учреждении с публикацией в стенгазете учреждения «Санитарный бюллетень».
2. Проводить торжественные мероприятия в честь профессионального праздника День социального работника, День Учителя, День медицинского работника, День Защитника Отечества, День 8 марта.
3. Ежегодно организовывать и проводить новогодние мероприятия для Работников Учреждения, их семей и детей.
4. Принять на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Учреждения.

Для пропаганды здорового образа жизни Работодателя обязуется:

1. Предоставлять Работникам для занятий спортивный и тренажерный залы, актовый зал, оборудование и звуковую аппаратуру на безвозмездной основе;
2. Разрешить размещение профсоюзных уголков, стендов и информации в помещении Учреждения.

РАЗДЕЛ VIII

Взаимоотношения Профкома и Работодателя в части реализации прав профсоюза.

1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения, взаимных интересов и в соответствии с Конституцией российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим коллективным договором.

2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет, является полномочным представителем членов профсоюза, представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов работников независимо от членства в профсоюзах, в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом, ст.384,387,391,399,400 ТК РФ, п.1 ст.11 и 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

3. В целях создания условий для участия Профкома в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе, Работодатель и должностные лица Работодателя обязуются оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст.377 ТК РФ):

- предоставлять Профкому информацию по социально-трудовым вопросам;
- гарантировать возможность участия председателя Профкома или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне директора;
- обеспечить подготовку информационных материалов, необходимых для работы Профкома;
- предоставить Профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее чем за час до окончания первой смены. Выделять для этой цели

- актов зал в согласованные с администрацией сроки;
 - ежемесячно перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы членов профсоюза по списку, представляемому в бухгалтерию Профкомом и составленному на основании заявлений членов профсоюза на имя директора. Право приема, регистрации и хранения таких заявлений предоставить Профкому;
 - предоставлять помещение для работы Профсоюзного комитета, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
 - предоставлять профсоюзному комитету в пользование оборудование, транспортные средства, средства связи, оргтехнику.
4. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).
5. Работодатель обеспечивает членам выборных коллегиальных органов профсоюзной организации свободное время для участия в качестве делегатов в работе созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.
6. Работодатель обязуется соблюдать предусмотренные действующим законодательством гарантии для выборных профсоюзных органов.

РАЗДЕЛ IX

Формирование корпоративных норм и ценностей

1. Работодатель поддерживает политику открытых дверей для своих сотрудников: любого Работника обязан выслушать его непосредственный начальник и отреагировать соответствующим образом.
2. Работодатель приветствует обращение сотрудников с идеями и любыми предложениями и проблемами.
3. Работники Учреждения должны качественно предоставлять социальные услуги воспитанникам. За некачественное обслуживание воспитанников ответственность несет непосредственный руководитель подразделения.
4. Работники должны быть на рабочем месте за десять минут до официального времени начала рабочего дня.
5. Работодатель формирует требования к внешнему виду Работников:
 - каждый Работник должен выглядеть аккуратно с причесанными волосами. Мужчины должны быть гладко выбриты, либо иметь аккуратно подстриженные усы, бороду;
 - одежда - опрятная, чистая и выглаженная, для отдельных категорий персонала – специальная рабочая одежда;
 - Работники должны иметь на рабочем месте чистую обувь;
 - недопустимо нахождение Работников в спортивной и вызывающей одежде;
 - Работники Учреждения обязаны иметь нагрудный знак (бэйдж).
6. Каждый Работник должен поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте и следить за порядком в Учреждении.
7. На рабочем месте запрещено:
 - играть в компьютерные игры и заниматься посторонними делами;
 - принимать пищу (исключение, чай, кофе, напитки);
 - держать на рабочем месте художественную литературу; журналы, газеты, не имеющие непосредственное отношения к служебной деятельности, одежду, посуду, косметику.
8. Ненормативная лексика, курение и употребление алкоголя, в Учреждение строго запрещено. Ответственность несет непосредственный руководитель.
9. Личные междугородные звонки с телефонов Учреждения запрещены. Личные междугородные телефонные разговоры могут быть рассмотрены, как форма хищения у Учреждения.

РАЗДЕЛ X

Срок действия коллективного договора.

1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении срока коллективный договор действует до тех пор, пока не заключен новый.
2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
3. При реорганизации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
4. Стороны договорились, что ни одна из сторон, подписавших коллективный договор, не может в течение установленного срока в одностороннем порядке прекратить его действие, кроме ликвидации Учреждения.
5. Коллективный договор может быть пролонгирован на срок не более трех лет.

РАЗДЕЛ XI

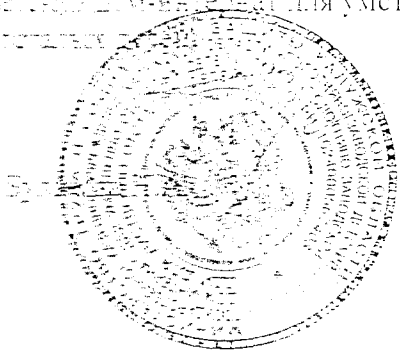
Заключительные положения.

1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников Учреждения в двухнедельный срок с момента его подписания, а также вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.
2. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения договора стороны не используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.
4. Контроль по выполнению коллективного договора осуществляют обе стороны подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.
5. 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 пользуются в качестве средства давления на Работодателя приостановления работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Коллективный договор утвержден на собрании трудового коллектива

01 февраля 2016 г.
Дата подписания коллективного договора

Директор ГКУКО «Полотняно-Заводской
детский дом-интернат для умственно
отсталых детей»



«01» февраля 2016 г.

Председатель Профкома
ГКУКО «Полотняно-Заводской
детский дом-интернат для умственно
отсталых детей»


О.В.Смольникова

