

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками, с одной стороны, и администрацией ОГКУ «Ивановский детский дом им. А. Матросова – Центр патриотического воспитания» с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами». Работники ОГКУ «Ивановский детский дом им. А. Матросова – Центр патриотического воспитания» доверяют и поручают председателю собрания трудового коллектива учреждения (далее - председатель) представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ОГКУ «Ивановский детский дом им. А. Матросова – Центр патриотического воспитания».

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании» с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:
работники учреждения, в лице их представителя - председателя собрания трудового коллектива учреждения Покщаева Владимира Федоровича (далее - председатель);
работодатель в лице его представителя – директора Романова Андрея Николаевича.

1.5. Работники могут уполномочить председателя представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данным коллективным договором (ст. 40 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников детского дома.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней со дня его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) детского дома коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности детского дома коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации детского дома коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников детского дома.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в порядке, установленным ТК РФ (ст. 38 ТК РФ).

1.16. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение председателя:

- Правила внутреннего трудового распорядка областного государственного казённого учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - «Ивановский специальный (коррекционный) детский дом для детей с ограниченными возможностями здоровья имени Героя Советского Союза Александра Матросова - Центр патриотического воспитания»;

- Ведомость о нормах обеспечения работников областного государственного казённого учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - «Ивановский специальный (коррекционный) детский дом для детей с ограниченными возможностями здоровья имени Героя Советского Союза Александра Матросова - Центр патриотического воспитания»; специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

- Положение об отраслевой системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - «Ивановский специальный (коррекционный) детский дом для детей с ограниченными возможностями

здоровья имени Героя Советского Союза Александра Матросова - Центр патриотического воспитания».

2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом детского дома и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и хранятся у сторон (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по согласию сторон только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, а также независимо от воли сторон, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем педагогической нагрузки воспитателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного заявления.

2.6. По инициативе работодателя изменение условий определенных сторонами трудового договора допускается, как правило, только на календарный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение календарного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст. 77 ТК РФ.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд детского дома.

3.2. Работодатель с учетом мнения председателя определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки при условии своевременного и в полном объеме финансирования детского дома учредителем (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Сообщать председателю в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Предупреждать работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, сокращении численности или штата персонально под расписку не менее чем за два месяца (ст. 73 ТК РФ)

4.3. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения собрания трудового коллектива (ст. 82, 373 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ).

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в детском доме, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5.ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1), графиком работы, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) собрания трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Установить продолжительность рабочей недели исходя из 6-ти рабочих дней в неделю с одним выходным днем, следующим работникам: уборщику служебных помещений, уборщику территории, руководителю физического воспитания, инструктору по труду, водителю, врачу-педиатру, социальному педагогу, музыкальному руководителю, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, библиотекарю, педагогу-организатору, повару, кухонному работнику, мойщику посуды, помощникам воспитателя дневного дежурства.

5.3. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю следующим категориям работников (ст. 92 ТК РФ):

- педагог-психолог – 18 часов;
- музыкальный руководитель – 24 часа;
- руководитель физического воспитания – 40 часов;
- медицинские сестры (для круглосуточного дежурства) – 36 часов;
- врач-педиатр – 40 часов;
- инструктор по труду – 36 часов;

5.4. Установить время работы сторожей и поваров исходя из 40 часов рабочего времени в неделю по графику, с введением суммированного учета рабочего времени и с дополнительной оплатой за переработанные часы.

5.5. Установить продолжительность рабочего времени воспитателей исходя из 25 часов в неделю по графику, специальный (коррекционный) детский дом.

5.6. Отдельные работники могут по распоряжению при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами норм продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

5.7. Установить продолжительность рабочего времени исходя из 6-ти дневной рабочей недели с одним выходным днем в режиме ненормированного рабочего дня следующим работникам: директору, заместителям директора по воспитательной работе, по административно-хозяйственной работе, социальному педагогу, водителю.

5.8. В учреждении ведется учет явки на работу и ухода с работы.

5.9. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- директору – 20 календарных дней;

- заместителю директора по воспитательной работе – 15 календарных дней.

5.10. Нерабочими календарными днями (в соответствии с Трудовым кодексом РФ) является:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего дня, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочего дня.

5.11. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.12. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование учреждения в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.13. Привлечение работников детского дома к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.15. Разделение отпуска на части, возможно, с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней.

5.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

При этом учитываются ограничения в отношении ряда лиц. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

5.17. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование детского дома в следующих случаях:

при рождении ребенка в семье – 1 день;

в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;

для проводов ребенка в армию – 1 день;

в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;

на похороны близких родственников – до 2 дней;

родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 3 дней;

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6.1. Оплата труда работников учреждения проводится согласно Положения об оплате труда работников подведомственных Главному управлению труда, занятости и социального благополучия Ульяновской области, утверждённого постановлением Правительства Ульяновской области.

6.2. Заработная плата работников учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из:

-должностного оклада;

-компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда;

-стимулирующих выплат.

6.3. Заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 число текущего месяца.

6.4. Изменение оплаты труда производится:

-при увеличении стажа работы;

-при получении образования;

-при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

-при наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок).

6.6. Администрация с учётом мнения председателя разрабатывает и утверждает «Положение об оплате труда работников областного государственного казённого учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - «Ивановский специальный (коррекционный) детский дом для детей с ограниченными возможностями здоровья имени Героя Советского Союза Александра Матросова - Центр патриотического воспитания».

6.7. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.

6.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3

тарифной части заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

6.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

6.10. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ)

6.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся, работнику производится в день увольнения.

6.12. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

6.13. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом работодателя в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ).

6.14. Работники учреждения имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается собранием работников учреждения (ст. 410 ТК РФ). В период проведения забастовок стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать разрешение этого спора путём проведения примирительных процедур (ст.412 ТК РФ). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке (ст.414 ТК РФ).

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Денежная компенсация выплачивается всем работникам находящимся:

- в очередном отпуске;
- в декретном отпуске;
- в отпуске по уходу за ребенком;
- в период временной нетрудоспособности.

7.2. В целях материальной поддержки, социальной защиты остро нуждающихся работников учреждения может оказывать при наличии внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам:

- к юбилейным датам;
- в случае смерти близких родственников (матери, отца, детей, мужа, жены);
- при длительной болезни (более двух месяцев подряд);
- при чрезвычайных обстоятельствах (пожаре, взрыве, ограблении и т.д.);

Решение об оказании материальной помощи и ее размер принимается руководителем учреждения.

7.3. При установлении работникам оплаты труда квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при:

- работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида учреждения;

- возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин её оставления;

- при поступлении на педагогическую работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы им по результатам аттестации была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности.

7.5. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на различных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, может быть установлена с учётом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям, должностных обязанностей, профилей работ решением соответствующего органа управления образованием.

7.6. На продление срока действия имеющихся квалификационных категорий на один год имеют право следующие работники:

- руководящие и педагогические работники, которые в течение последних трех лет, т.е., со времени предыдущей аттестации, награждены государственными наградами Российской Федерации (орден, медаль, Почётное звание) за заслуги в области образования, медицины, культуры, спорта, сельского хозяйства и промышленности, а также отраслевыми наградами (нагрудный знак, Почётная грамота) по профилю деятельности;

- руководящие и педагогические работники, получившие в этот период времени учёную степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

- педагогические работники, которые в течение последних трех лет, т.е., со времени предыдущей аттестации, стали финалистами, победителями (призёрами) Всероссийских конкурсов профессионального мастерства и областных этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства, утверждённых министерством образования и науки Ульяновской области, этапов этих конкурсов, проводимых территориальными управлениями министерства образования и науки Ульяновской области;

- директора образовательных учреждений, успешно прошедших конкурсный отбор образовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы, в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», в течение последних пяти лет, т.е., со времени предыдущей аттестации;

- педагогические работники, которые в течение последних трех лет, т.е., со времени предыдущей аттестации, имели воспитанников, ставших победителями или призёрами Всероссийских конкурсов, первенств

чемпионатов Европы, мира, Олимпийских игр, чемпионатов России по видам спорта.

Квалификационная категория продлевается соответствующими органами управления образованием на основании заявления.

7.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории у работников во время:

-временной нетрудоспособности;

-отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребёнком;

-отпуска до одного года в соответствии с п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании», - при выходе на работу срок действия, имевшейся у них квалификационной категории, продлевается соответствующими органами управления образованием на основании заявления работников, с момента истечения срока действия квалификационной категории, но не более чем на один год.

7.8. Руководящим и педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию, независимо от её вида, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока её действия, а в случае истечения срока её действия решением соответствующего органа управления образованием продлевается не более чем на один год.

7.9. В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководящих и педагогических работников, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее одного года, имеющаяся у них квалификационная категория решением соответствующего органа управления образованием продлевается до наступления пенсионного возраста. При продолжении трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста квалификационная категория определяется на общих основаниях.

7.10. Стороны признают необходимым:

-командировочные расходы работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка (с учётом его индексации) в соответствии с постановлением Правительства РФ от 26.06.1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышении квалификации) специалистов.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников на здоровые безопасные условия труда, внедрять средства безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

8.3. Организовать работу в учреждении по аттестации рабочих мест.

- 8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ, сохранности жизни и здоровья детей, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 8.5. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников учреждения в сроки, установленные нормативными актами по охране труда.
- 8.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.7. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами (Приложение № 3).
- 8.8. Обеспечить приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.
- 8.9. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.
- 8.10. Сохранить место работы работникам учреждения и 2/3 среднего заработка за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.
- 8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.12. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.
- 8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и согласовать их с председателем.
- 8.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда. (По желанию).
- 8.16. Осуществлять совместно с председателем контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работниками детского дома.
- 8.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 8.19. Ежегодно информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.20. Совместно с председателем регулярно рассматривать вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и принимаемых мер в этой области.

9 .МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

9.2. Председатель осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение условий коллективного договора (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом и мнения председателя в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставлять собранию трудовому коллективу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СОБРАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

10. Председатель обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

10.3. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.4. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в детском доме.

10.5. Своевременно сообщать администрации детского дома о случаях нарушения трудового законодательства работниками детского дома.

10.6. Способствовать укреплению трудовой дисциплины и надлежащему исполнению должностных обязанностей работниками детского дома.

10.7. Совместно с администрацией детского дома организовывать работы по улучшению условий охраны труда.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11. Стороны договорились, что:

- 11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- 11.3. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.5. В случае нарушения или невыполнения коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.
- 11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия настоящего договора.

12. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЯ

- 12.1. Правила внутреннего трудового распорядка областного государственного казённого учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - «Ивановский специальный (коррекционный) детский дом для детей с ограниченными возможностями здоровья имени Героя Советского Союза Александра Матросова - Центр патриотического воспитания»;
- 12.3. Ведомость о нормах обеспечения работников областного государственного казённого учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - «Ивановский специальный (коррекционный) детский дом для детей с ограниченными возможностями здоровья имени Героя Советского Союза Александра Матросова - Центр патриотического воспитания»;
- 12.4. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - «Ивановский специальный (коррекционный) детский дом для детей с ограниченными возможностями здоровья имени Героя Советского Союза Александра Матросова - Центр патриотического воспитания».

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью

49

листов

Директор ОДМУ «Ивановский детский дом им. А.
Матросова» Центр патристического воспитания»

А.Н. Ромашов

